



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA
PT SETIAJAYA TOYOTA CABANG CIMANGGIS**

SKRIPSI

DEVI VIRGINIA PUTRI

1702025015

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2021



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA
PT SETIAJAYA TOYOTA CABANG CIMANGGIS**

SKRIPSI

DEVI VIRGINIA PUTRI

1702025015

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2021

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT SETIAJAYA TOYOTA CABANG CIMANGGIS”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 18 Desember 2021

Yang Menyatakan,



(Devi Virginia Putri)

NIM 1702025015

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT SETIAJAYA TOYOTA CABANG CIMANGGIS**


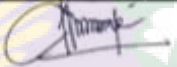
NAMA : **DEVI VIRGINIA PUTRI**

NIM : **1702025015**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

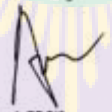
TAHUN AKADEMIK : **2020/2021**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M.	
Pembimbing II	Dicky Chandra, SE., M.M.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka


(Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M)

PENGESAHAN SKRIPSI

Skrripsi dengan judul :

PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT SETIAJAYA TOYOTA CABANG CIMANGGIS

yang disusun oleh :

Devi Virginia Putri


1702025015

telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian keserjanaan strata satu (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Pada tanggal : 2021

Tim Penguji :

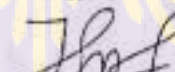
Ketua, merangkap anggota :


[Drs. Sunarta, SE.,MM]

Sekretaris, merangkap anggota :



[Drs. Komara, SE.,MM]

Anggota :

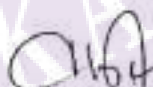

[Pahman Habibie, SE.,MM]

Mengetahui,

★ Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


[Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.]

★ Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


[Dr. Zulpahmi, S.E| M.Si]

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Devi Virginia Putri
NIM : 1702025015
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free-Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT SETIAJAYA TOYOTA CABANG CIMANGGIS”.

Beserta pangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.


Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal :

18 Desember 2021

Yang Menyatakan,


(Devi Virginia Putri)

ABSTRAK

Devi Virginia Putri (1702025015)

PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT SETIAJAYA TOYOTA CABANG CIMANGGIS

Skripsi, Program Starta Satu Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta

Kata kunci: Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada PT Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis. Dalam penelitian ini digunakan metode survei, dengan variabel yang diteliti yaitu Stres Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai variabel independen dan *Turnover Intention* sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis divisi Administrasi dan Sales sebanyak 59 karyawan. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan sampel jenuh dengan sampel berjumlah 59 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan meliputi: Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Analisis Statistik Deskriptif, Analisis Regresi Linier Berganda (Model Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis), Analisis Koefisien Korelasi dan Analisis Koefisien Determinasi. Kemudian data diolah dengan menggunakan *IBM SPSS 22*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (5.839) < t_{tabel} (2.00324)$ nilai signifikan $0.000 < 0.05$. sehingga H_1 diterima. (2) Komitmen Organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $(-2.349) < t_{tabel} (2.00324)$. nilai signifikan $0.022 < 0.05$ sehingga H_2 diterima. (3) Stres kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Turnover Intention. Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar $15.860 > F_{tabel} (2:57) = 3,16$ dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$ maka H_3 diterima. Hal ini berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 36.20%, sedangkan sisanya 63.80% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

ABSTRACT

Devi Virginia Putri (1702025015)

THE EFFECT OF WORK STRESS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO TURNOVER INTENTION AT PT SETIAJAYA TOYOTA CABANG CIMANGGIS

The thesis of Bachelor Degree Program. Management Major. Faculty of Economics and Business of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. University. 2021. Jakarta

Keywords: Work Stress, Organizational Commitment, Turnover Intention

This study aims to determine the effect of Work Stress and Organizational Commitment on Turnover Intention at PT Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis. This research used a survey method with the variables studied, namely Work Stress and Organizational Commitment as independent variables and Turnover Intention as dependent variable. The population in this study were 59 employees division administration and sales of PT Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis. The sample selection technique was carried out by saturated samples with a sample 59 people as respondents. Data collection techniques a questionnaire and measurement using a likert scale. The data processing and analysis techniques used include data Quality Test (Validity and Reliability Test), Descriptive Statistical Analysis, Multiple Linear Regression Analysis (Multiple Linear Regression Model, Classical Assumption Test, Hypothesis Test), Correlation Coefficient Analysis and Determination Coefficient Analysis. Then the data was processed using IBM SPSS 22 software. The results showed that: (1) Work Stress has significant effect on Turnover Intention. This result can be proven by the value of $t_{hitung} (5.839) < t_{table} (2.00324)$ and a significance value of $(0.000 < 0,05)$ so that H_1 is accepted. (2) Organizational Commitment has a negative and significant effect on Turnover Intention. This result can be proven by the value of $t_{hitung} (-2.349) < t_{table} (2.00324)$ and a significance value of $(0.000 < 0,05)$ so that H_2 is accepted. (3) Work Stress and Organizational Commitment simultaneously influence Turnover Intention. This result can be proven by the value of $F_{hitung} (15.860) > F_{table} (3.16)$ with a significance value of $(0,000)$ because the significance value $(0,000 < 0,05)$ then H_3 is accepted. This means that the ability of the independent variable to explain the dependent variable is 36.20%, while the remaining 63.80% is influenced by other variables not included in this study.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis”. Proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata-1 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Penulis menyadari dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesempatan hidup dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M. Pd, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
3. Bapak Prof. Dr. Abd Rahman A. Ghani, SH., M.PD. Selaku Wakil Rektor 1 Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
4. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
5. Bapak Sumardi, S.E., M.Si. Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka

6. Bapak Dr. Aditya Ariwibowo,SE.,M.M Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA)
7. Bapak Drs. Ahmad H. Abubakar, MM. Selaku dosen pembimbing I dan Bapak Dicky Chandra,SE., MM. Selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan arahan dalam penyusunan Proposal Skripsi
8. Kepada Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan ilmu yang berguna selama penulis belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka
9. Kepada Orang tua dan keluarga penulis, atas doa, cinta dan dukungan segalanya untuk penulis di sepanjang hidup penulis. Tanpa dukungan kalian penulis tidak akan bisa menyelesaikan Proposal Skripsi ini
10. Kepada sahabat terkasih selama perkuliahan yang memberikan kontribusi pada penulisan Proposal Skripsi ini.
11. Semua teman-teman Manajemen Universitas Muhamadiyah Prof. DR. Hamka angkatan 2017 yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
12. Serta kepada piha-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang selama ini telah memberikan kontribusi pada penulisan Proposal Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini memiliki banyak kekurangan. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang bersifat membangun untuk kebaikan penulis dan laporan lain

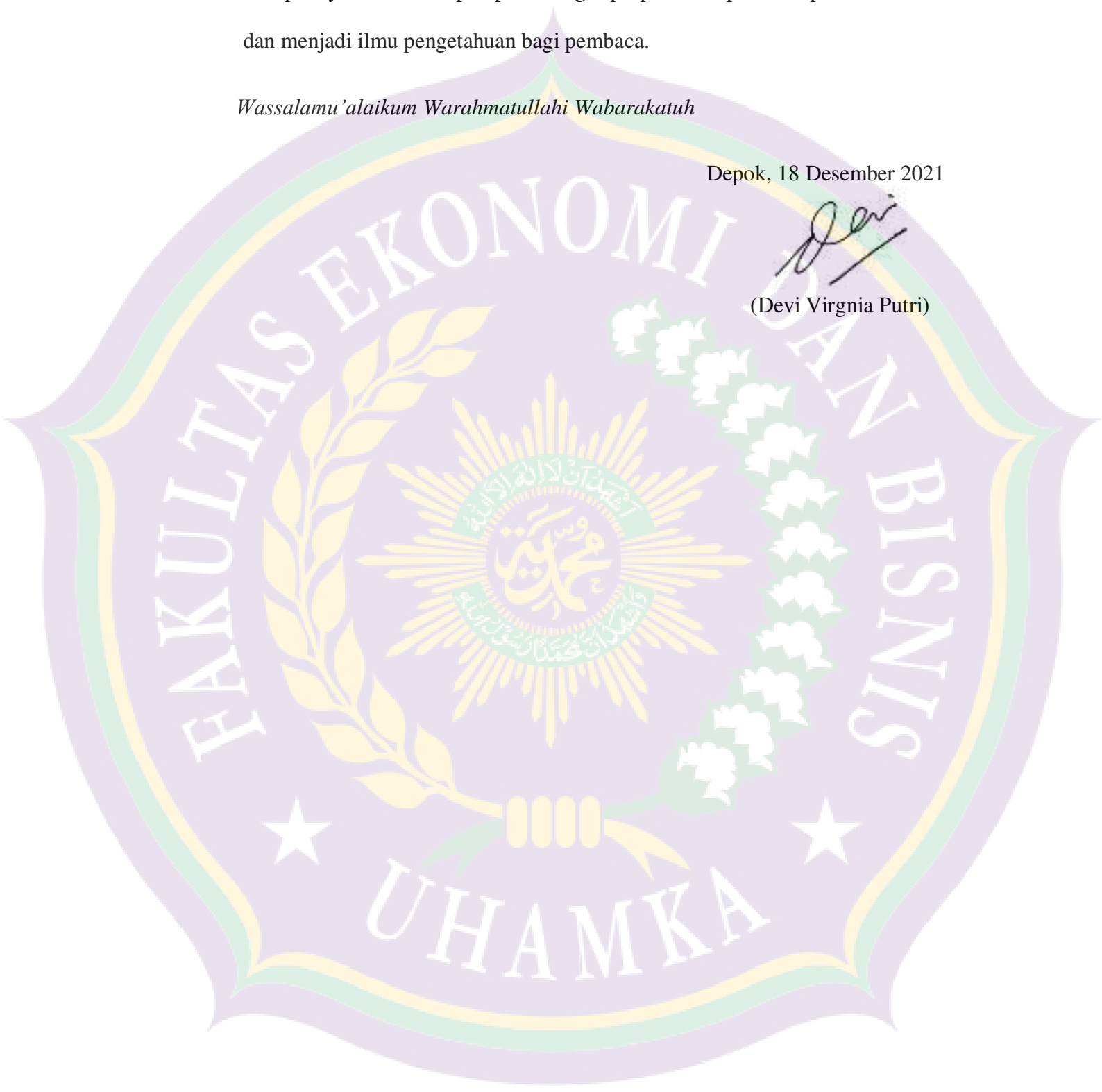
kedepannya. Besar harapan penulis agar proposal skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi ilmu pengetahuan bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Depok, 18 Desember 2021



(Devi Virginia Putri)

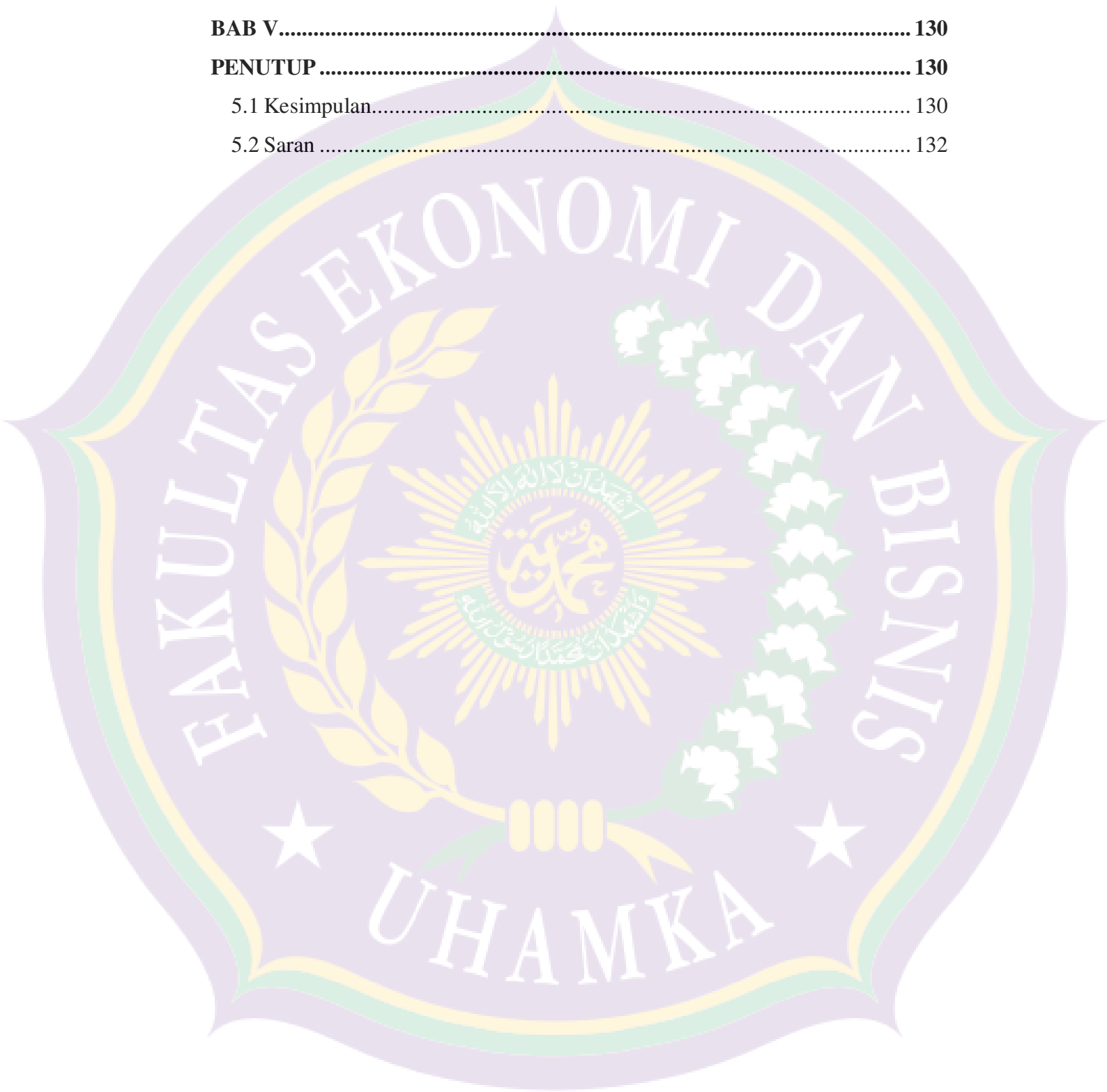


DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xix
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan.....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	8
1.2.2 Pembatasan Masalah	8
1.2.3 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II	11
TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Telaah Pustaka.....	26
2.2.1 Turnover Intention	26
2.2.2 Stres Kerja	35
2.2.3 Komitmen Organisasi.....	40
2.3 Kerangka Pemikiran Teoretis.....	47
2.3.1 Stres Kerja Terhadap Turnover Intention	47
2.3.2 Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention.....	47
2.3.3 Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention	48
2.4 Rumusan Hipotesis	49
BAB III	51
METODOLOGI PENELITIAN	51
3.1 Metode Penelitian.....	51

3.2 Operasional Variabel	52
3.3 Populasi dan Sampel.....	54
3.3.1 <i>Populasi</i>	54
3.3.2 <i>Sampel</i>	55
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	55
3.4.1 <i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	55
3.4.2 <i>Teknik Pengumpulan data</i>	55
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	56
3.5.1 <i>Uji Kualitas Data</i>	56
3.5.2 <i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	57
3.5.3 <i>Analisis Model Regresi Linear Berganda</i>	58
3.5.4 <i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	63
3.5.5 <i>Analisis Koefisien Determinasi (R²)</i>	65
BAB IV	68
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	68
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	68
4.1.1 <i>Sejarah PT. Setiajaya Toyota Cabang C Manggis</i>	68
4.1.2 <i>Visi dan Misi PT Setiajaya Toyota</i>	69
4.1.3 <i>Struktur Organisasi PT Setiajaya Toyota</i>	70
4.1.4 <i>Bisnis Utama PT Setiajaya Toyota</i>	74
4.1.5 <i>Gambaran Umum Karyawan PT Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis</i>	75
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan.....	80
4.2.1 <i>Uji Kualitas Data</i>	80
4.2.2 <i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	83
4.2.3 <i>Analisis Per Variabel</i>	84
4.2.4 <i>Uji Asumsi Klasik</i>	106
4.2.5 <i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	111
4.2.6 <i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	113
4.2.7 <i>Analisis Koefisien Determinasi (R²)</i>	115
4.2.8 <i>Analisis Uji Hipotesis</i>	116

4.3 Pembahasan.....	119
BAB V.....	130
PENUTUP.....	130
5.1 Kesimpulan.....	130
5.2 Saran	132



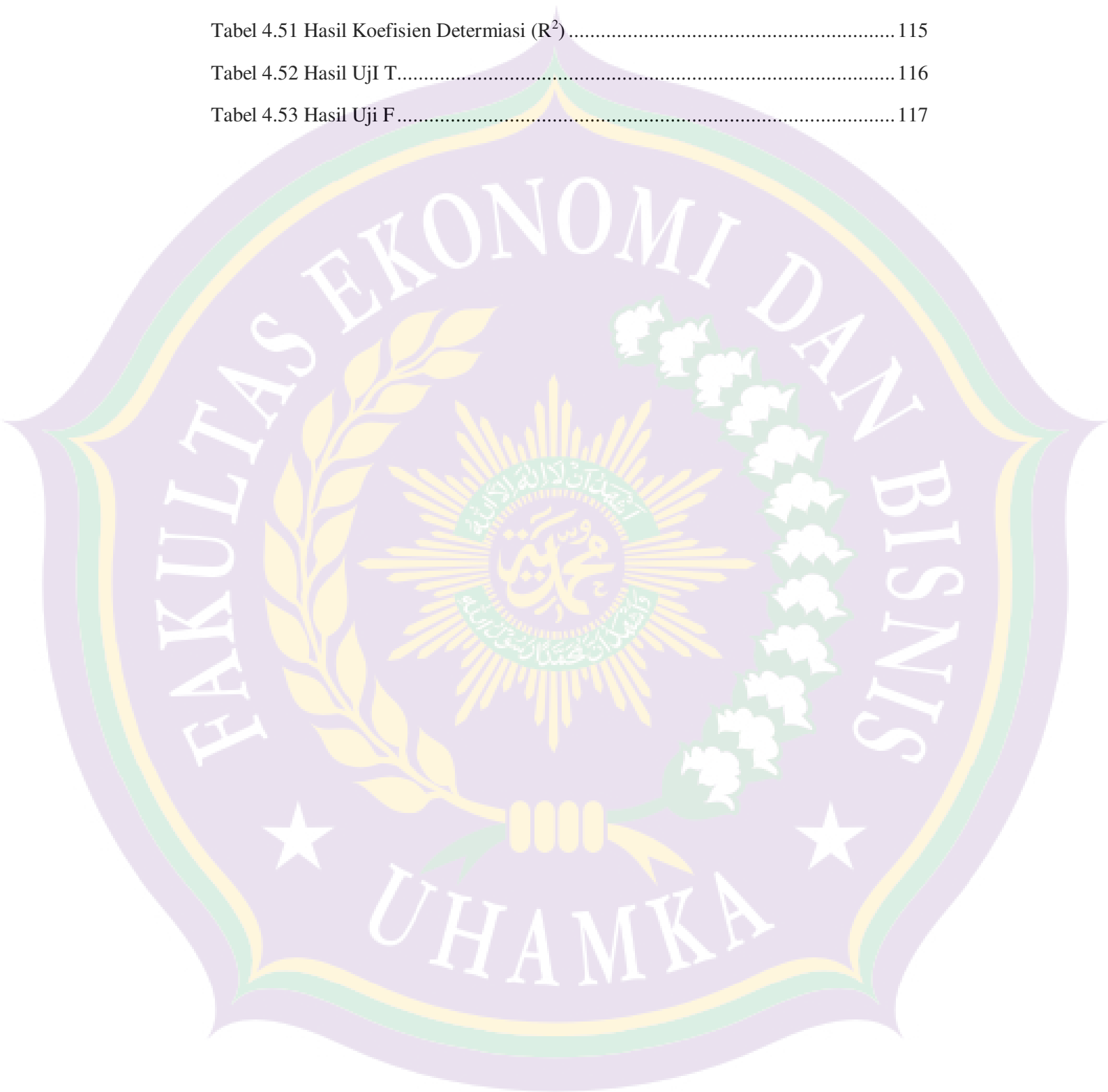
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Turnover</i>	4
Tabel 1.2 <i>Turnover Intention</i>	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 2.2 Dampak Positif Turnover.....	32
Tabel 2.3 Dampak Negatif Turnover.....	33
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	54
Tabel 3.2 Populasi Penelitian.....	57
Tabel 3.3 Sampel Penelitian.....	57
Tabel 3.4 Bobot Skala Linkert.....	58
Tabel 3.5 Kriteria Persentase Tanggapan Responden.....	60
Tabel 3.6 Pengambilan Keputusan Autokorelasi.....	65
Tabel 3.7 Interpretasi Koerelasi.....	68
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	77
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi.....	78
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	78
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	79
Tabel 4.6 Uji Validitas Stres Kerja.....	80
Tabel 4.7 Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	81
Tabel 4.8 Uji Validitas <i>Turnover Intention</i>	82
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas.....	82
Tabel 4.10 Analisis Statistik Deskriptif.....	83
Tabel 4.11 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai waktu yang tersedia.....	84
Tabel 4.12 Saya merasa puas apabila dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.....	85
Tabel 4.13 Saya selalu menyelesaikan pekerjaaa dengan baik sesuai target.....	85

Tabel 4.14 Saya merasa kurang mendapatkan informasi tentang pekerjaan yang harus saya lakukan	86
Tabel 4.15 Saya melaksanakan tugas sesuai dengan perintah atasan/pimpinan	86
Tabel 4.16 Saya mendapatkan pujian dari pimpinan ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik	87
Tabel 4.17 Perusahaan memberikan promosi jabatan untuk karyawan yang berprestasi	87
Tabel 4.18 Setiap karyawan mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan karir yang lebih baik	88
Tabel 4.19 Struktur organisasi tempat saya bekerja memberikan gambaran tentang kedudukan tugas dan tanggung jawab	89
Tabel 4.20 Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepada saya lebih jelas	89
Tabel 4.21 Skor rata-rata indikator Stres Kerja	90
Tabel 4.22 Keahlian yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	91
Tabel 4.23 Saya berusaha sebaik mungkin dalam melakukan pekerjaan	92
Tabel 4.24 Saya termotivasi untuk berprestasi lebih baik lagi di perusahaan ini	92
Tabel 4.25 Saya akan berusaha untuk meningkatkan kesetiaan saya terhadap perusahaan	93
Tabel 4.26 Saya bangga menceritakan kepada orang lain, perusahaan tempat saya bekerja adalah terbaik	94
Tabel 4.27 Saya tidak akan meninggalkan perusahaan meskipun ada perusahaan yang menawarkan gaji yang lebih baik	94
Tabel 4.28 Saya selalu mendapatkan inspirasi dari perusahaan untuk bekerja lebih baik	95
Tabel 4.29 Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan	95
Tabel 4.30 Saya merasa sulit meninggalkan pekerjaan dari perusahaan dalam waktu	

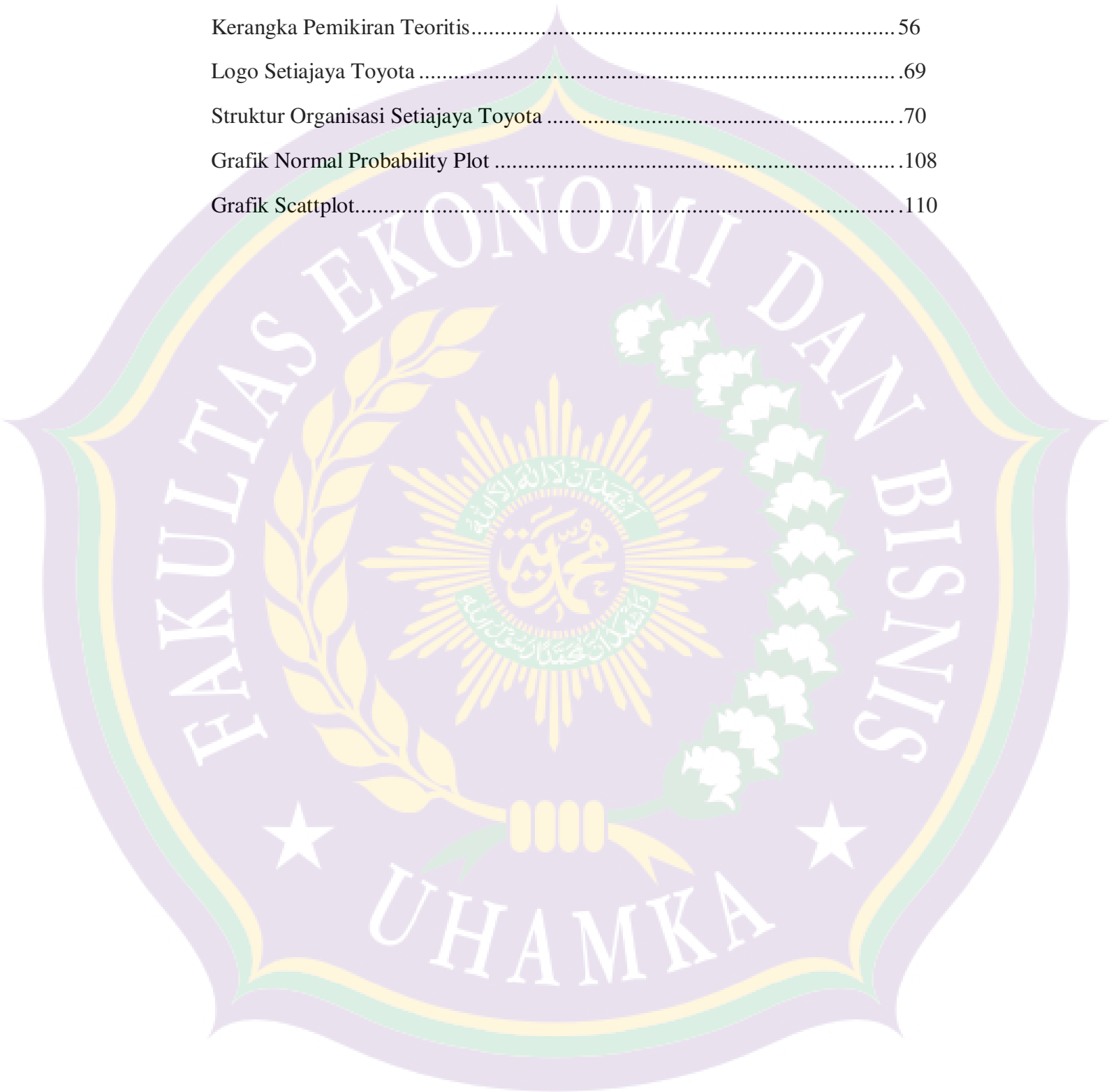
cepat	96
Tabel 4.31 Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya kerjakan saat ini	96
Tabel 4.32 Skor Rata-rata Indikator Komitmen Organisasi	97
Tabel 4.33 Saya berpikir untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja	99
Tabel 4.34 Saya akan keluar dari perusahaan apabila ada kesempatan yang lebih baik dari perusahaan sebelumnya	99
Tabel 4.35 Saya berniat keluar dari perusahaan karena pekerjaan saya terlalu berat.....	100
Tabel 4.36 Saya berpikir untuk keluar karena bosan dengan rutinitas pekerjaan	100
Tabel 4.37 Saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan karena fasilitas kerja kurang memadai / mendukung	101
Tabel 4.38 Saya berniat keluar dari pekerjaan ini karena tidak ada perkembangan karir	101
Tabel 4.39 Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain ...	102
Tabel 4.40 Saya mencari lingkungan kerja yang dapat meningkatkan motivasi yang tinggi	103
Tabel 4.41 Saya akan keluar dari perusahaan ini apabila ada tawaran gaji yang lebih besar dari perusahaan lain.....	103
Tabel 4.42 Saya menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk saya	104
Tabel 4.43 Skor Rata-rata Indikator <i>Turnover Intention</i>	104
Tabel 4.44 Hasil Uji Normalitas	106
Tabel 4.45 Hasil Uji Multikolinearitas	108
Tabel 4.46 Hasil Uji Autokorelasi	110
Tabel 4.47 Hasil Regresi Linier Berganda	111
Tabel 4.48 Hasil Koefisien Korelasi Parsial Stres Kerja dan <i>Turnover Intention</i>	113
Tabel 4.49 Hasil Koefisien Korelasi Parsial Komitmen Organisasi dan <i>Turnover intention</i>	113

Tabel 4.50 Hasil Koefisien Korelasi Berganda.....	114
Tabel 4.51 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	115
Tabel 4.52 Hasil Uji T.....	116
Tabel 4.53 Hasil Uji F.....	117



DAFTAR GAMBAR

Kerangka Pemikiran Teoritis.....	56
Logo Setiajaya Toyota	69
Struktur Organisasi Setiajaya Toyota	70
Grafik Normal Probability Plot	108
Grafik Scattplot.....	110



Daftar Lampiran

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	1/28
Lampiran 2. Data Hasil Kuesioner	7/28
Lampiran 3. Output Data SPSS	12/28
Lampiran 4. Tabel R	18/28
Lampiran 5. Tabel T	19/28
Lampiran 6. Tabel F	20/28
Lampiran 7. Tabel DW	21/28
Lampiran 8. Form Persetujuan Pengajuan Judul Skripsi	23/28
Lampiran 9. Surat Tugas	24/28
Lampiran 10. Suerat Keterangan Perusahaan.....	25/28
Lampiran 11. Catatan Konsultasi Skripsi.....	26/28
Lampiran 12. Daftar Riwayat Hidup	28/28

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi dan ditandai dengan adanya suatu perkembangan zaman yang semakin maju dan adanya kemajuan teknologi yang semakin berkembang menghubungkan suatu pertambahan jumlah perusahaan maupun organisasi. Sehingga, pemerintah berusaha mendorong partisipasi masyarakat secara maksimal dalam membangun bangsa, pemerintah juga menyediakan fasilitas berupa sarana dan prasarana ekonomi. Dalam suatu perusahaan yang memiliki persaingan yang tinggi diantara perusahaan lain yang membuat perusahaan harus bisa mengelola dan memanfaatkan setiap aspek sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut.

Sumber Daya Manusia (SDM) akan terus menghadapi suatu perubahan yang baru untuk kedepannya, karena akan menyamakan suatu kebutuhan dan kondisi perusahaan dari seluruh pelosok dunia. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu aset yang penting tentunya bagi setiap perusahaan agar tercapainya suatu tujuan yang di inginkan perusahaan. Dibutuhkan perhatian yang lebih terhadap karyawan di perusahaan karena sumber daya manusia yang akan menentukan suatu produktivitas perusahaan.

Hasibuan (2016:10) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah wawasan dan keterampilan yang menangani suatu ikatan dan peranan tenaga kerja agar lebih praktis dan efisien untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia atau kemampuan karyawan dalam perusahaan, program pelatihan dan pengembangan karir saja tidaklah cukup. Karyawan merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan untuk menjadi salahsatu pendukung tercapainya suatu tujuan bagi perusahaan. Keberadaan karyawan harus dijaga dengan baik supaya keryawan dan perusahaan mempunyai suatu komitmen yang baik demi kemajuan perusahaan.

Namun disisi lain, mengelola sumber daya manusia bukanlah salah satu hal mudah. Adanya permasalahan dalam mengatur sumber daya manusia yang dihadapi setiap perusahaan, salah satu contoh permasalahan yang sering ditemukan di perusahaan adalah *turnover intention* atau tingkat keluar masuknya karyawan di perusahaan. *turnover intention* mempunyai suatu dampak yang kurang baik bagi perusahaann karena dapat mengurangi suatu produktifitas dan efisiensi bagi perusahaan.

Turnover intention merupakan keinginan seseorang agar dapat meninggalkan suatu perusahaan dengan cara menunjukkan sikap tertentu terhadap perusahaan tersebut ((Santhanam, 2016).). Berikut faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yang berhubungan langsung dengan karyawan, berupa kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja ({Widyamono, 2015) dalam Shabrina dan Arif , 2018})

Turnover intention yang minim akan memperkecil perputaran pekerja dan pengeluaran biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. (Dewi dan Wibawa, 2016)

Karyawan yang mempunyai *turnover intention* yang tinggi akan berdampak buruk bagi suatu perusahaan dan dapat memicu ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja. Begitupun pengaruh terhadap biaya pengelolaan sumber daya manusia seperti biaya pelatihan dan rekrutmen yang dilakukan oleh karyawan (Sartika, 2014). Dengan adanya hal ini, perusahaan diminta untuk bisa menjaga pegawai nya, dengan cara memberi kompensasi yang sesuai dan mampu memahami kondisi pegawai nya.

Keluar masuk karyawan atau *turnover* karyawan juga terjadi di PT Setiajaya Toyota Cimanggis yang menjadi salah satu dealer resmi Toyota yang bergerak dalam penjualan kendaraan, penjualan suku cadang dan servis kendaraan yang secara khusus ditunjukkan untuk jenis kendaraan yang bermerk Toyota. PT Setiajaya Toyota Cimanggis menjadi salahsatu cabang *Authorized Dealer* resmi dari Toyota yang beralamat di Jl. Raya Bogor KM.29 Cimanggis Kota Depok. *Turnover* yang terjadi dalam PT Setiajaya Toyota menjadi salahsatu hal yang menarik perhatian, Karena PT Setiajaya Toyota menjadi salah satu perusahaan besar dengan mempunyai nama yang sudah dikenal dan menjadi perusahaan yang sudah diakui secara nasional, PT Setiajaya Toyota seharusnya mampu membuat suatu kondisi kerja yang baik dan membuat pegawai yang bekerja menjadi nyaman dan bisa meminimalisrkan terjadinya *turnover* dalam perusahaan.

Dibawah ini adalah data *turnover* karyawan PT Setiajaya Toyota Cimanggis tahun 2017-2020 yang di sajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1.1
Grafik Data Turnover PT Setiajaya Toyota Cimanggis Tahun 2017-2020

Tahun	Data Turnover			Persentase (%)
	Jumlah	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	
2017	110	5	4	3,6%
2018	115	8	6	5,2%
2019	102	12	8	7,8%
2020	92	1	11	11,9%
Total		26	29	28,5%

Sumber : HRD PT Setiajaya Toyota Cimanggis

Berdasarkan data diatas pada tahun 2017 sampai dengan 2020, jumlah pegawai PT Setiajaya Toyota Cimanggis yang meninggalkan perusahaan mengalami peningkatan dilihat dari tahun 2017 sebesar 3,6% atau sebesar 4 karyawan keluar, tahun 2018 sebesar 5,2% atau 6 karyawan keluar, tahun 2019 sebesar 7,8% atau 8 karyawan keluar, dan tahun 2020 sebesar 11,9% atau sebanyak 11 karyawan keluar. Dan dapat disimpulkan bahwa setiap tahun nya jumlah karyawan PT Setiajaya Toyota yang keluar mengalami *turnover*, dan bisa dikatakan terjadi permasalahan *turnover intention* pada PT Setiajaya Toyota Cimanggis.

Berikut ini data *turnover intention* karyawan PT Setiajaya Toyota Cimanggis tahun 2020 yang disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1.2
Data Turnover Intention PT Setiajaya Toyota Cimanggis Tahun 2020

Data	Nilai Untuk Keluar	Tetap Bertahan Di Perusahaan
Jumlah Responden	59	31
Persentase	65.6%	34.4%

Sumber : Hasil Olah Pra-Penelitian

Berdasarkan data pada grafik diatas, dapat mengetahui bahwa jumlah karyawan yang ingin keluar dari perusahaan PT Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis lebih banyak dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bertahan.

Turnover intention terjadi di PT Setiajaya Toyota Cimanggis disebabkan oleh beberapa faktor seperti stres kerja. Stres kerja menjadi salah satu penyebab terjadinya suatu *turnover intention* pada karyawan, karyawan yang mengalami stres dalam bekerja biasanya mempunyai keinginan keluar dari perusahaan tempat nya bekerja. Karyawan yang merasakan stres dalam bekerja maka tingkat produktifitas dalam bekerjanya akan menurun, sehingga berdampak buruk bagi perusahaan. Untuk mendukung penelitian ini penulis merujuk dari beberapa penelitian sebelumnya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya Monica dan Putra (2017), Yuda dan I Komang (2017), Caesarani dan Rima (2016). Saeka dan Suana (2016). Devia dkk (2020). Mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Lestari dan Mujiati (2018). Indrayani dan Sudibya (2017). Prawisanti dan Suriyanthi (2018). Ningsih dan Putra (2019). Pranta dan Netra (2019). Kurniati dan

Simbolon (2019). Menyatakan stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Ervindo dan Syaifullah (2020). Bunga dkk (2019). Poeh dan Soehari (2017). Ulil dkk (2017) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara parsial dan mempunyai pengaruh yang positif terhadap *turnover intention*.

Komitmen Organisasi menjadi salahsatu faktor *turnover intention* dalam perusahaan. Apabila seorang karyawan tidak mempunyai rasa komitmen organisasi, maka akan meninggalkan perusahaan. Komitmen organisasi dapat menimbulkan suatu kepuasan kerja pada karyawan. Komitmen merupakan salahsatu hal yang membuat seseorang untuk meyakinkan hati, bertekad, berkorban dan bertanggung jawab untuk mencapai suatu tujuan dirinya dan tujuan dari organisasi atau perusahaan yang sebelumnya sudah disepakati. Dengan adanya komitmen bisa menjadi suatu dorongan yang akan membuat karyawan menjadi lebih mandiri dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Namun dalam kenyataannya banyak organisasi dan perusahaan yang kurang memperhatikan hal mengenai komitmen atau loyalitas karyawannya sehingga mejadikan pekerjaannya kurang maksimal.

Menurut Eslami dan Gharakhani (2012) menyatakan semakin tinggi suatu komitmen organisasi yang ada pada karyawan, maka kepuasan kerja karyawan juga tinggi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mayer *et al* (2005) dalam Adi dan Sri (2015:40) mengatakan peningkatan suatu komitmen organisasi berhubungan dengan meningkatnya produktifitas dan perputaran semakin rendah.

Untuk memperkuat penelitian penulis merujuk pada beberapa penelitian terdahulu. menurut Monica dan Putra (2017). Ningsih dan Putra (2019). Saeka dan Suana (2016). Menyatakan komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intenion*.

Lestari dan Mujiati (2018). Indrayani dan Sudibya (2017). Caesarani dan Rima (2016). Prawisanthi dan Suriyanthi (2018). Kurniati dan Simbolon (2019) menyatakan jika komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intetnion*.

Ervindo dan Syaifullah (2020). Bunga dkk (2019). Arief spiandi (2019). Poeh dan Soehari (2017). Ulil dkk (2017). Mengatakan bahwa Komitmen organisasi secara parsial dan mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Hal ini menyatakan jika semakin tinggi komitmen organisasi dalam perusahaan, maka *turnover intention* yang terjadi dalam perusahaan menjadi rendah.

Terdapat perbedaan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Dengan adanya perbedaan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya, maka penulis ingin menguji kembali variabel yang sebelumnya pernah diteliti dengan periode yang berbeda dan sektor perusahaan yaitu PT SETIAJAYA TOYOTA CIMANGGIS sebagai objek penelitian. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intetnion* Karyawan Pada PT Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Terdapat Stres Kerja pada PT Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis dan masih rendahnya Komitmen Organisasi sehingga mengakibatkan terjadinya *Turnover Intention* dalam perusahaan
2. Adanya stres kerja yang tinggi dalam perusahaan sehingga terjadinya *turnover intetnion* karyawan PT Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis
3. Kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga komitmen organisasi yang terjadi dalam perusahaan menjadi rendah

1.2.2 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar tidak terjadi adanya kekeliruan dan pelebaran pokok masalah sehingga penelitian ini akan lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan yang akan menjadikan penelitian ini memiliki tujuan yang jelas. Maka penulis membatasi masalah yang dilakukan pada divisi sales dan administrasi sebagai sampel objek penelitian karena dalam divisi itu mempunyai tingkat stres kerja yang tinggi dan komitmen organisasi yang rendah

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitiain ini adalah:

1. Bagaimanakah Stres Kerja Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention* Karyawan pada PT Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis ?
2. Bagaimanakah Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis ?
3. Bagaimanakah Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis ?
4. Bagaimanakah Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada PT Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana Stres Kerja di PT Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis
2. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana Komitmen Organisasi di PT Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis
3. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana *Turnover Intention* Karyawan di PT Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis
5. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Setiajaya Cabang Cimanggis

6. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut hasil dari penelitian penulis ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Untuk Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini sebagai bahan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan studi banding dan menjadi acuan guna meningkatkan kualitas bagi akademik

2. Untuk Mahasiswa

Diharapkan hasil dari penelitian ini untuk bisa menambah wawasan berpikir dan menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Untuk Perusahaan

Diharapkan dapat menambah masukan bagi perusahaan yang bersangkutan khususnya di bidang sumber daya manusia masalah yang mengenai Stres Kerja dan Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention* untuk menjadikan suatu pertimbangan dalam menentukan langkah-langkah dan kebijakan perusahaan di masa yang akan datang

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, U., M, A., & Riyanto, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 6(1), 109–128.
- Budiyono, R. (2016). Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pt. Duta Service Semarang). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 8(9), 37–53.
- Caesarani, A. C. (2016). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN DAN TURNOVER INTENTION PADA SARI SEGARA RESORT VILLA & SPA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), 5(9), 5722–5753.
- Destiyana, B., Sarnianto, P., & ... (2019). Model Hubungan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. ... *Riset Manajemen Dan ...*,
- Dwiputra, I. M. A., & Astika, I. B. P. (2019). Ability of organizational commitment and emotional intelligence moderating effect of role stress on turnover intention. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(4), 44–53.
- ERAT, S., KITAPÇI, H., & ÇÖMEZ, P. (2017). The effect of organizational loads on work stress, emotional commitment, and turnover intention. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(2), 221–231.
- Finansial, P. K., Kerja, S., Putu, N., & Prawisanti, D. (2018). KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP NIAT KELUAR KARYAWAN HARDY ' S MALLS DI GIANYAR Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Udayana , Bali , Indonesia 7(1), 134–163.
- Hairiah, L. (2017). *Toward Turnover Intention on Employees of Pt . Global*. 15(1).
- Jargalsaikhan, B. E., *et al* (2019). PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITEMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. INDOIL ENERGY Oleh. *Molecules*, 9(1), 148–162.
- Kerja, P. S., Organisasi, K., Nyoman, N., & Sri, Y. (2018). KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP TURNOVER INTENTION Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia 7(6), 3412–3441.
- Kerja, P. S., Organisasional, K., Made, N., & Jumani, T. (2017). KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia 6(3), 1644–1673.
- Lorensa, D., Riadi, S. S., & Lestari, D. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Kesempatan Promosi terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(3), 195–216.

- Made, N., & Indrayani, M. (2017). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN STRES KERJA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia 6(11), 6241–6270.*
- Poeh, G. C., & Soehari, T. D. (2017). Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intention guru sekolah X di Tangerang. *Jurnal SWOT, 7(2), 345–357.*
- Pranata, G. D., Salit, I. G., & Netra, K. (2019). *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA RESTORAN QUEEN ' S TANDOOR SEMINYAK Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia 8(6), 3531–3559.*
- Putra, I. P. K. S. D. (2020). Effect of organizational commitment, job stress and work-family conflict to turnover intention. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences, 7(2), 30–37.*
- Putra, I., & Wibawa, I. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Gender Pada Warong Miyabi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(9), 243604.*
- Rindu, R., Lukman, S., Hardisman, H., Hafizurrachman, M., & Bachtiar, A. (2020). The relationship between transformational leadership, organizational commitment, work stress, and turnover intentions of nurse at private hospital in Indonesia. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences, 8(E), 551–557.*
- Riswanto, E. (2014). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BANK ARTHA GRAHA INTERNATIONAL Tbk PEKANBARU. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau, 1(2), 1–15.*
- Saeka, I., & Suana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Indonusa Algaemas Prima Bali. *None, 5(6)*
- Syahronica, G. (2015). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 20(1), 85723.*
- Unud, E. M. (2015). *PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP INTENTION TO QUIT KARYAWAN PADA PT . BPR TISH BATUBULAN Intan Yogi Pratiwi 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia4(7), 2036–2051.*