

**PENGARUH STRES KERJA, DUKUNGAN ORGANISASIONAL,
KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
KARYAWAN TETAP DI INDUSTRI
PERBANKAN DI SURABAYA**



Oleh

BOBY RAHMAT RIAWANG

3103015223

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA
SURABAYA
2019**

**PENGARUH STRES KERJA, DUKUNGAN ORGANISASIONAL,
KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
TETAP DI INDUSTRI PERBANKAN DI SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan kepada

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA SURABAYA

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Jurusan Manajemen

OLEH :

BOBY RAHMAT RIAWANG

3103015223

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA

SURABAYA

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA, DUKUNGAN ORGANISASIONAL,
KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
KARYAWAN TETAP DI INDUSTRI
PERBANKAN DI SURABAYA**

Oleh :

BOBY RAHMAT RIAWANG

3103015223

Telah Disetujui dan Diterima untuk Diajukan Kepada Tim Penguji

Pembimbing I,



Dr. Tuty Lindawati, S.E., M.M

NIK : 311.95.0227

Tanggal: 21-6-2019

Pembimbing II,



Dra. Ec. Ani Suhartatik, MM

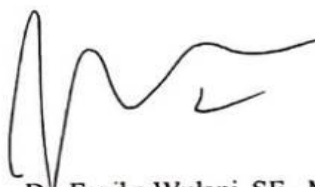
NIK : 311.89.0147

Tanggal:

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh BOBY RAHMAT RIAWANG dengan NRP. 3103015223,
Telah diuji pada tanggal 3 Juli 2019 dan dinyatakan LULUS oleh Tim Penguji.

Ketua Tim Penguji



Dr. Fenika Wulani, SE., M.Si.

NIK : 311.96.0252

Mengetahui



Dr. Bobo Vicus Lasdi, M.M
NIK. 321. 99. 0370

Ketua Jurusan



Robertus Sigit H.L, SE.,M.Sc
NIK: 311.11.0678

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya sebagai mahasiswa Unika Widya Mandala Surabaya:

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : BOBY RAHMAT RIAWANG

NRP : 3103015223

Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, DUKUNGAN ORGANISASIONAL,
KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
TETAP DI INDUSTRI PERBANKAN

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah ASLI karya tulis saya. Apabila terbukti karya ini merupakan plagiarisme, saya bersedia menerima sanksi yang akan diberikan oleh Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

Saya menyetujui pula bahwa karya tulis ini dipublikasikan/ditampilkan di internet atau media lain (digital library Perpustakaan Unika Widya Mandala Surabaya) untuk kepentingan akademik sebatas sesuai dengan Undang-undang Hak Cipta.

Demikian pernyataan keaslian dan persetujuan publikasi karya ilmiah ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 25 Juni 2019

Yang menyatakan,


BOBY RAHMAT RIAWANG

KATA PENGANTAR

Pertama - tama penulis mengucapkan puji syukur dan terimakasih sebesar besarnya kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala kasih, rahmat dan karunia yang telah diberikanNYA sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Dukungan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Tetap Di Industri Perbankan Surabaya”. Dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Selain itu, skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang secara langsung maupun tidak langsung membantu penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Lodovicus Lasdi, M.M., AK., CA. selaku Dekan Fakultas Binis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
2. Bapak Robertus Sigit H.L, SE.,M.Sc. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Binis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
3. Ibu Dr. Tuty Lindawati, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dra. Ec. Ani Suhartatik, MM. Selaku Dosen Pembimbing II yang juga telah meluangkan waktunya untuk membimbing, memberikan pengajaran dan pengarahan yang sangat membantu dan memberikan ide dan saran kepada penulis.
5. Semua dosen, tata usaha, dan staf perpustakaan Universitas Katolik Widaya Mandala Surabaya yang selama ini telah membantu penulis.
6. Kedua orang tua penulis yang telah mendukung dan mendorong penulis agar tetap semangat mengerjakan skripsinya serta doa mereka yang telah menguatkan penulis agar menyelesaikan skripsinya.
7. Kawan – kawan yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih atas dukungannya selama ini.

6. Kedua orang tua penulis yang telah mendukung dan mendorong penulis agar tetap semangat mengerjakan skripsinya serta doa mereka yang telah menguatkan penulis agar menyelesaikan skripsinya.
7. Kawan – kawan yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih atas dukungannya selama ini.
8. Sahabat – sahabat saya yang telah mendukung dan mendorong penulis agar menyelesaikan skripsinya selama satu semester, Marcell, Indra, dan Ronaldo.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan waktu, pikiran, kemampuan dan tenaga yang saya miliki. Sehingga dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik guna pembangunan selanjutnya.

Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak yang membutuhkan dan penulis memohon maaf apabila ada kesalahan penulisan pada skripsi ini.

Surabaya, 25 Juni 2019



Boby Rahmat Riawang

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
KARYA ILMIAH.....	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
BAB 1	14
PENDAHULUAN	14
1.1 Latar Belakang Masalah.....	14
1.2 Rumusan Masalah	17
1.3 Tujuan Penelitian	18
1.4 Manfaat Penelitian	18
1.5 Sistematika Penulisan Skripsi	19
BAB 2	20
TINJAUAN PUSTAKA	20
2.1 Landasan Teori.....	20
2.2 Penelitian Terdahulu	28
2.3 Pengembangan Hipotesis	30
2.4 Model Penelitian	33
BAB 3	34
METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Desain Penelitian	34
3.2 Variabel Penelitian, Definisi Operasional, dan Pengukuran Variabel	34
3.3 Jenis Data dan Sumber Data	37
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	38
3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	38

3.6 Analisis Data	39
BAB 4	42
ANALISIS DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	42
4.2 Deskripsi Data.....	42
4.3 Hasil Analisis Data.....	52
4.4 Pembahasan.....	59
BAB 5	63
SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN	63
5.1. Simpulan	63
5.2. Keterbatasan.....	63
5.3. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN.....	68

DAFTAR TABEL

Table 2.1 Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Saat Ini	29
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	44
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	45
Tabel 4.5 Derajat Penilaian Setiap Variabel	45
Tabel 4.6 Variabel Stres Kerja (X_1)	46
Tabel 4.7 Variabel Dukungan Organisasional (X_2)	47
Tabel 4.8 Variabel Komitmen Organisasional (X_3).....	48
Tabel 4.9 Variabel Kepuasan Kerja (X_4).....	50
Tabel 4.10 Variabel Turnover Intention (Y).....	51
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	56
Tabel 4.14 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.4 Model Penelitian	33
-----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Data Responden

Lampiran 3. Deskriptif Karakteristik Frequencies

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas

Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

ABSTRAK

Turnover Intention (niat untuk keluar dari perusahaan) merupakan niat individu untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan dikarenakan berbagai macam hal. Salah satunya seperti stres kerja. Stres yang terlalu berlebihan akan menimbulkan karyawan menjadi tertekan dan hasilnya membuat karyawan merasa lelah dengan pekerjaannya tersebut. Apabila karyawan memiliki komitmen kerja yang tinggi maka niatan untuk keluar dari perusahaan rendah dan jika di dukung dengan faktor kepuasan kerja yang tinggi seorang karyawan semakin rendah tingkat *turnover*nya, namun semua itu bergantung pada dukungan organisasional, jika tidak di dukung maka tingkat *turnover* meningkat. Tentunya hal ini yang perlu di perhatikan oleh perusahaan guna menjaga tingkat *turnover* pada perusahaan tetap rendah.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dari stress kerja, dukungan organisasional, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan tetap di industri perbankan di Surabaya. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di industri perbankan di Surabaya. Pengumpulan data menggunakan data kuesioner yang di tunjukan kepada karyawan tetap di industri perbankan di Surabaya. Sampel sebanyak 150 responden dengan tahap analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 23. Hasil yang didapat dari penelitian ini menyatakan stress kerja dan dukungan organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention*, sedangkan komitmen organisasional dan kepuasan kerja tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: Stres kerja, Dukungan organisasional, Komitmen Organisasional, Kepuasan kerja, *Turnover intention*

**THE EFFECT OF JOB STRESS, PERCEIVED ORGANIZATIONAL
SUPPORT, COMMITMENT ORGANIZAIONAL, AND JOB SATISFACTION
ON TURNOVER INTENTION IN PERMANENT EMPLOYEES IN BANK
INDUSTRY IN SURABAYA**

ABSTRACT

Turnover Intention (intention to leave the company) is the intention of individuals to leave or leave the company due to various things. One of them is like work stress. Stress that is too excessive will cause employees to be depressed and the results make employees feel tired of the job. If the employee has a high work commitment, the intention to leave the company is low and if supported by an employee's high level of job satisfaction the lower the turnover rate, but it all depends on perceived organizational support, if not supported, the turnover rate increases. Of course, this is what companies need to pay attention to in order to keep the turnover rate at the company low.

This study aims to analyze and determine the effect of work stress, organizational support, organizational commitment and job satisfaction on turnover intention on permanent employees in the banking industry in Surabaya. The subjects in this study were permanent employees in the banking industry in Surabaya. Data collection uses questionnaire data that is shown to permanent employees in the banking industry in Surabaya. A sample of 150 respondents with the data analysis stage was carried out through validity and reliability, multiple linear regression analysis using the SPSS version 23. The results obtained from this study stated that job stress and perceived organizational support affect turnover intention, while organizational commitment and job satisfaction do not significant to turnover intention.

Keyword: Job stress, Perceived organizational support, Commitment organizational, Job satisfaction, Turnover intention