

**PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP  
INTENTION TO QUIT KARYAWAN  
PADA PT. BPR TISH BATUBULAN**

**Intan Yogi Pratiwi<sup>1</sup>  
I Komang Ardana<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
*e-mail:* [intanyogipratiwi@yahoo.com](mailto:intanyogipratiwi@yahoo.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

**ABSTRAK**

Ada beberapa faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, salah satunya adalah stres kerja dan komitmen organisasional. Sering terjadinya intention to quit sangat berdampak langsung bagi perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan komitmen organisasional terhadap *intention to quit*. Penelitian yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Intention To Quit* Karyawan Pada PT BPR Tish menggunakan desain penelitian asosiatif hubungan kausal dengan jumlah sampel 35 orang. Metode pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji regresi serempak ( $F_{test}$ ), dan uji regresi parsial ( $t_{test}$ ). Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel stres kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap *intention to quit* karyawan pada PT.BPR Tish di Batubulan. Implikasi dari penelitian ini adalah dapat memperkuat teori sebelumnya, landasan teori pembentukan tingkah laku yang digunakan berhubungan dengan perilaku *intention to quit* yang di pengaruhi oleh faktor stres kerja dan komitmen organisasional.

**Kata kunci:** *stress kerja, komitmen organisasional, intention to quit.*

**ABSTRACT**

*There are several factors that led to the desire of employees to leave the company, one of which is the job stress and organizational commitment. Frequent occurrence of intention to quit very direct impact on the company. The purpose of this study was to determine the effect of work stress and organizational commitment to the intention to quit. The study, titled "The Effect of Job Stress and Organizational Commitment Of Intention To Quit Employees at PT BPR Tish research design associative causal relationship with a sample of 35 people. Methods of data collection, observation, interviews, and questionnaires. The data analysis technique used is multiple regression analysis, the classical assumption test, regression test simultaneously ( $F_{test}$ ), and partial regression test ) ( $t_{test}$ ). Based on the results of analysis show that work stress variables and organizational commitment significant effect partially and simultaneously to the intention to quit employees on PT.BPR Tish in Batubulan. The implication of this study is to strengthen the previous theory, the formation of the theoretical basis of behavior used in conjunction with the intention to quit the behavior is influenced by factors of job stress and organizational commitment*

**Keywords:** *job stress, organizational commitment, intention to quit*

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan apapun pasti memiliki tujuan. Tujuan perusahaan tersebut adalah mendapatkan keuntungan dari usahanya, dan selalu berupaya untuk menjaga atau mempertahankan kelangsungan hidup usaha serta meningkatkan dan mengembangkan usahanya

(Wong, 2005). Untuk mewujudkan tujuan itu, perusahaan perlu didukung oleh karyawan yang cukup baik kuantitas maupun kualitasnya. Karyawan menempati peranan yang sangat penting apabila dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lainnya, terlebih pada perusahaan yang banyak melibatkan karyawan (Siong *et al*, 2006).

Menurut Shore (1989), dalam sebuah organisasi, karyawan bukan hanya sekedar alat tetapi merupakan suatu personalitas (manusia) yang kompleks dan rumit yang mampu berinteraksi, personalitas (manusia) tersebut perlu mendapatkan perhatian yang lebih serius dalam penanganannya, sehingga karyawan tidak punya keinginan untuk keluar dari perusahaan. Salah satu indikator keinginan karyawan untuk keluar ditunjukkan oleh pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan yang baru serta keaktifan dalam mencari pekerjaan baru (Pareke, 2004).

Keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi akan menjadi semakin rendah saat karyawan diperhatikan baik pada tingkat stresnya, kepuasan kerjanya serta komitmennya (Robinson dan Aprilia, 2005). Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan menunjukkan adanya sikap negatif terhadap tanggung jawab dan pekerjaan yang terlihat dalam lingkungan kerjanya. (Agustina, 2008). Desianty (2005) menyatakan jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi, maka perusahaan akan mendapatkan dampak positif antara lain peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Menurut Tjoeiyanto (2010) terpenuhinya hak-hak karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan mendapatkan kepuasan kerja yang lebih besar

Karyawan sudah saatnya diperlakukan sebagai mitra perusahaan dalam rangka menunjang kelancaran pencapaian tujuan perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan hendaknya terus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya (Huselid, 1991). Menurut Arianto (2001) perilaku

karyawan sangat berpengaruh terhadap bagaimana kinerja dan produktivitas karyawan pada perusahaannya. Adapun bentuk dari perilaku karyawan adalah adanya keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dampak buruk dari kebijakan perusahaan merupakan akibat dari kebijakan yang tidak sesuai, seperti menurunnya produktivitas karyawan, lambatnya kinerja dan sering absennya karyawan (Richardson, 2007).

Disamping itu, saat karyawan mengalami stres, ketidakpuasan serta memiliki komitmen yang rendah dan dibiarkan secara berlarut-larut tentunya akan memunculkan keinginan untuk keluar atau memiliki kecenderungan untuk meninggalkan organisasi tersebut (*intention to quit*) (Fawzy, 2012). Keinginan keluar rendah jika perusahaan memberi perhatian yang lebih kepada para karyawannya, dan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti memberikan pelatihan pelatihan yang rutin kepada setiap karyawan (Aamodt, 2007).

Setiap perusahaan yang manajemen sumber daya manusianya sehat, termasuk PT. BPR Tish Batubulan tentunya akan mengalami kerugian jika ada karyawan yang keluar karena pada saat perusahaan tersebut harus mencari pengganti dari karyawan yang keluar memerlukan pengorbanan baik dari segi waktu maupun biaya. Bagi PT. BPR Tish Batubulan dengan perusahaan berjenis perbankan karyawan merupakan salah satu unsur penting, karena karyawan merupakan penggerak, dan pelaksana dan merealisasikan tujuan organisasi melalui perencanaan, modal dan penggunaan teknologi.

Saat perusahaan mampu menurunkan stres, meningkatkan *job satisfaction* serta komitmen organisasional organisasinya maka diharapkan dapat menurunkan keinginan untuk keluarnya (Elangovan, 2001). Tercapainya kinerja karyawan yang tinggi, berarti perusahaan telah mampu dalam memanfaatkan sumber daya manusia di perusahaan tersebut secara efektif dan juga efisien (Tzeng, 2002). Suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya untuk

tetap melaksanakan tugas yang telah diberikan dan berupaya untuk membuat karyawan terus bekerja dan meningkatkan kinerjanya di perusahaan. (Yousef, 2002).

Beberapa efek dari level *intention to quit* yang tinggi yaitu produktivitas karyawan menurun, aktivitas usaha perusahaan terganggu, timbul masalah moral kerja para karyawan lain, biaya perekrutan, wawancara, serta tes yang tinggi, biaya administrasi dalam memproses karyawan baru, tunjangan serta biaya pelatihan karyawan dalam mempelajari keahlian baru (Zagladi, 2008). Menurut Riyanto (2008) ketidakpuasan kerja menjadi pemikiran untuk berhenti karena dengan berhenti dari pekerjaannya saat ini, pekerja tersebut berharap akan mendapat pekerjaan lain yang dapat memberikan kepuasan kerja yang lebih baik.

Jumlah karyawan yang keluar tahun 2012 - 2014 pada PT. BPR Tish Batubulan diformulasikan ke dalam table 1.2 sebagai berikut :

**Tabel 1. Data Jumlah Karyawan Yang Keluar Pada PT. BPR Tish Batubulan Tahun 2012 – 2014**

Bulan	Tahun	Jumlah Karyawan Yang Keluar (orang)
Januari- Juni	2012	3
Juli - Desember	2012	4
Januari - Juni	2013	2
Juli - Desember	2013	3
Januari - Juni	2014	3
Juli - Desember	2014	3

Sumber: PT BPR Tish Batubulan Tahun 2012 – 2014

Berdasarkan Tabel 1. Menjelaskan jumlah karyawan keluar pada PT BPR Tish Batubulan berfluktuasi setiap bulannya.

Berdasarkan uraian di atas maka latar belakang sangat menarik untuk dilakukan penelitian tentang *intention to quit* pada PT. BPR Tish. Pada penelitian ini factor yang menyebabkan terjadinya intense adalah stres kerja dan komitmen organisasional dimiliki oleh karyawan PT. BPR Tish Batubulan.

### ***Intention To Quit***

Para karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya lebih mudah keluar atau berpindah kerja dibandingkan tenaga kerja yang puas. Perilaku penarikan diri tenaga kerja biasanya mempunyai akibat yang tidak diinginkan bagi organisasi. perpindahan kerja dapat merusak kelancaran perusahaan. Menurut Riley (2006), adapun faktor yang berpengaruh sehingga terjadi *intention to quit* meliputi faktor eksternal, yakni pasar ketenagakerjaan, faktor intuisi yakni keadaan ruangan, keterampilan dalam bekerja, karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kecerdasan emosional, jenis kelamin, dan pengalaman kerja, minat, umur, serta sikap karyawan dalam pekerjaannya. Keinginan untuk keluar sangat dipengaruhi oleh ketidakpuasan kerja, rendahnya tingkat komitmen organisasi dan tingginya stres kerja yang disebabkan oleh *job stressors* (Firth, 2004). Karyawan yang mengundurkan diri mencerminkan karyawan yang merasakan ketidakseimbangan dalam pekerjaannya (Bunderson, 2001). Dapat disimpulkan bahwa *intention to quit* adalah suatu perilaku dan keinginan yang dimiliki oleh karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

### **Stres Kerja**

Menurut Rivai dan Jauvani (2009:108) mendefinisikan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana timbulnya ketegangan fisik dan juga pikiran yang menyebabkan terjadinya kondisi yang tidak seimbang dan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan suatu keadaan dimana individu sering merasakan suatu tekanan-tekanan akibat pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sehingga tidak tercapai kepuasan dalam bekerja seperti yang diharapkan.

### **Komitmen Organisasional**

Menurut Tobing (2009) komitmen karyawan merupakan tingkat keterikatan yang dimiliki karyawan terhadap perusahaannya dan dapat dijadikan jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan tempat karyawan itu bekerja. Komitmen yang dimiliki oleh karyawan dapat dilihat dari keterkaitan dan keterlibatannya dalam kegiatan perusahaan (Maryanto, 2006). Khikmah (2005) menyebutkan bahwa komitmen organisasi sebagai salah satu nilai pribadi karyawan dan ditandai dengan sikap loyal terhadap perusahaan. Kreitner dan Kinicki (2003) mendefinisikan komitmen organisasi adalah peran dan dedikasi karyawan untuk terus melaksanakan tujuan-tujuan organisasi agar tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Agar komitmen organisasional yang dimiliki karyawan tinggi, perusahaan harus berusaha memenuhi hak-hak karyawan agar mereka memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi (Anis, 2003). Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah keterikatan dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi yang dapat dilihat dari bagaimana dedikasi karyawan tersebut dalam tercapainya tujuan organisasi.

### **Pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap *intention to quit*.**

Klassen (2011) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *intention to quit* karyawan, pada saat karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap *intention to quit*. Lou (2007) berpendapat bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *intention to quit*, stres kerja akan menyebabkan prestasi berkurang dan mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Akibat mengalami stress kerja karyawan akan kehilangan kemampuan untuk mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur dan memicu keinginan karyawan untuk keluar (Anggraini, 2013)

H1: Stres kerja berpengaruh positif terhadap *intention to quit* karyawan

Wijayanti (2010) mengemukakan hubungan negatif antara komitmen organisasional dengan intensi keluar, semakin tingginya komitmen organisasional maka semakin rendah keinginan untuk keluar dari organisasi. Komitmen organisasional berpengaruh secara negatif terhadap *intention to quit* karyawan dalam organisasi (Elangovan, 2001) . Ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, sedikit kemungkinan karyawan tersebut memiliki keinginan dan alasan untuk keluar dari organisasi tersebut, dimana komitmen organisasi berpengaruh negatif pada keinginan untuk keluar (Jaramillo, 2004). Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H2: Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *intention to quit* karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif hubungan kausal. Lokasi penelitian ini pada PT. BPR Tish Batubulan yang terletak di Jalan Raya Batubulan dengan obyek penelitian meliputi stres kerja, komitmen organisasional dan *intention to quit*. Jumlah sampel dalam penelitian ini 35 orang yaitu menggunakan sampel jenuh (sensus).

Metode dalam pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan kuesioner yang berdasarkan skala Likert. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan regresi linier berganda, dibantu dengan program Komputer *Statistical Pacage of Social Science (SPSS)*. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji secara statistik yaitu analisis uji F dan uji t

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden digambarkan mengenai jenis kelamin, umur, masa kerja dan tingkat pendidikan karyawan PT. BPR Tish. Adapun karakteristik yang terkumpul melalui pengumpulan kuisioner adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	20	57,1
Perempuan	15	42,9
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Sumber : PT. BPR Tish Batubulan Tahun 2014

Berdasarkan Tabel 2, dapat dinyatakan bahwa sebagian besar adalah laki-laki, sebanyak 20 orang atau 57,1 persen dan sisanya adalah responden perempuan yaitu sebanyak 15 orang atau 42,9 persen.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Menurut Umur**

Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
18 - 25	5	14,3
26 - 35	20	57,1
36 - 45	10	28,6
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Sumber : PT. BPR Tish Batubulan Tahun 2014

Berdasarkan Tabel 3, dapat dinyatakan bahwa Karyawan PT. BPR Tish, sebagian besar berumur 26-35 tahun, sebanyak 20 orang (57,1 persen), umur 36-45 sebanyak 10 orang (28,6 persen) dan yang berumur 18-25 tahun sebanyak 5 orang (14,3 persen).

**Tabel 4. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan**



<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA/SMK	5	14,3
D3	20	57,1
S1	10	28,6
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Sumber: PT. BPR Tish Batubulan Tahun 2014

Berdasarkan Tabel 4, dapat dinyatakan bahwa dari karakteristik tingkat pendidikan responden terbagi menjadi 3 kategori dimana dari jumlah sampel 35 orang, tingkat pendidikan SMA/SMK sebesar 5 orang (14,3 persen), D3 sebesar 20 orang (57,1 persen), dan S1 sebesar 10 orang (28,6).

**Tabel 5. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1 – 5	22	62,9
6 – 10	8	22,8
11 – 15	3	8,6
> 15	2	5,7
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Sumber: PT. BPR Tish Batubulan Tahun 2014

Berdasarkan Tabel 5, dapat dinyatakan bahwa dari karakteristik masa kerja responden terbagi menjadi 4 kategori dimana dari jumlah sampel 35 orang, masa kerja 1-5 tahun sebesar 22 orang (62,9 persen), masa kerja 6-10 tahun sebesar 8 orang (22,8 persen), masa kerja 11-15 tahun sebesar 3 orang (8,6) dan masa kerja >15 tahun sebesar 2 orang ( 5,7 persen )

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>)**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Koefisien Korelasi</b>	<b>Keterangan</b>
1	X1.1	0,884	Valid
2	X1.2	0,910	Valid
3	X1.3	0,810	Valid
4	X1.4	0,700	Valid
5	X1.5	0,778	Valid

Sumber: Data diolah, 2014

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>)**

No	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	X2.1	0,742	Valid
2	X2.2	0,892	Valid
3	X2.3	0,870	Valid

Sumber: Data diolah, 2014

**Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel *Intention To Quit* (Y)**

No	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Y.1	0,749	Valid
2	Y.2	0,797	Valid
3	Y.3	0,781	Valid

Sumber: Data diolah, 2014

Pengukuran reliabilitas dengan menggunakan uji statistik *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil uji menunjukkan nilai *cronbach alpha* pada variabel stres kerja sebesar 0,929, variabel komitmen organisasi sebesar 0,916, dan variabel *intention to quit* sebesar 0,885. Dapat disimpulkan bahwa syarat realibilitas data dipenuhi oleh semua variabel.

Suatu model regresi dikatakan memiliki data normal atau mendekati normal apabila koefisien Asymp. sig (2-tailed) lebih besar dari pada  $\alpha = 0,05$ . Hasil uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai sig 0,398 sehingga data yang akan dianalisis berdistribusi normal.

**Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas**

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Stres kerja	0,983	1,017
2	Komitmen organisasi	0,983	1,017

Sumber: Data diolah, 2014

Uji Multikolinieritas hasil untuk perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 10 persen (0,100). Demikian juga

dengan nilai VIF yang semuanya di bawah 10. Hal ini berarti pada model regresi tidak terjadinya multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser*. Apabila *Asymp. Sig (p value) > 0,05* maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

No	Variabel	Sig.	Keterangan
1	Stres kerja	0,059	Bebas Heteroskedastisitas
2	Komitmen organisasi	0,091	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2014

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

**Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	<i>Unstandardized Coefficient</i>		<i>Standardized Coefficient</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Stres kerja	0,571	0,039	0,941	14,687	0,000
Komitmen organisasi	-0,066	0,028	-0,149	-2,320	0,027
Konstanta =			-3,124		
R			0,956		
F <sub>hitung</sub>			107,943		
Sig. F <sub>hitung</sub>			0,00		

Sumber: Data diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 11 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$= -3,124 + 0,571X_1 - 0,066X_2 + e$$

Hasil perhitungan uji F dengan SPSS diperoleh hasil dari F hitung 107,9 lebih besar dari F tabel 4,1 maka Ho ditolak. Ini menunjukkan bahwa pada tingkat kesalahan 5 % stres kerja ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *intention to quit* (Y).

Perhitungan uji t dengan SPSS dapat diperoleh hasil t hitung 14,687 lebih besar dari t tabel 1,6 maka  $H_0$  diterima. Hal ini berarti pada tingkat kesalahan 5 %, stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Hasil perhitungan dari uji t dengan SPSS diperoleh hasil t hitung sebesar -2,32 lebih besar dari t tabel yaitu -1,6 maka  $H_0$  diterima. Ini dapat diartikan pada tingkat kesalahan 5 persen, komitmen organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to quit*.

### **Implikasi Penelitian**

Implikasi penelitian yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja terhadap *intention to quit* dalam penelitian ini dapat memperkuat teori sebelumnya. Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *intention to quit*. Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan teori pembentukan tingkah laku, yang dalam penelitian ini pembentukan perilaku *intention to quit* pada perusahaan dipengaruhi oleh faktor stres kerja. Bagi karyawan dan perusahaan, implikasi dalam penelitian ini dalam melakukan kegiatan perusahaan adalah keterlibatan pemimpin sangat penting, sehingga perusahaan dapat melakukan kegiatan yang dapat membantu agar terjalin kerja sama yang baik antara pemimpin perusahaan dan karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Implikasi penelitian yang berkaitan dengan komitmen organisasional terhadap *intention to quit* dapat memperkuat teori sebelumnya. Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *intention to quit*. Komitmen organisasional merupakan salah satu faktor pembentukan tingkah laku, yang di dalam penelitian ini yaitu pembentukan tingkah laku *intention to quit*. Bagi karyawan dan perusahaan implikasi penelitian adalah perusahaan harus mampu meningkatkan cara kerja perusahaan sehingga komitmen afektif yang dimiliki karyawan kepada perusahaan juga dapat lebih baik lagi.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan mengenai pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *intention to quit* pada PT. BPR Tish Batubulan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu: dari hasil uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar (169,2). Oleh karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  (4,1) maka  $H_0$  ditolak, berarti secara serempak stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *intention to quit* di PT. BPR Tish Batubulan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial variabel stress kerja terhadap *intention to quit* di PT. BPR Tish Batubulan. Terdapat pengaruh yang negative dan signifikan secara parsial variabel komitmen organisasional terhadap *intention to quit* di PT. BPR Tish Batubulan.

Berdasarkan simpulan dari hasil penelitian di atas, maka dapat diajukan beberapa saran yaitu: Pada stres kerja ditemukan pernyataan dengan nilai tertinggi adalah pengaruh pemimpin yang kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian atasan diharapkan lebih riil melihat kondisi pekerjaan karyawan, diharapkan berperan lebih baik dalam penyelesaian tugas karyawan dan pengawasan lebih ditingkatkan. Pada komitmen organisasi dapat ditemukan pernyataan dengan nilai terendah adalah komitmen afektif. Dari hasil penelitian tersebut perusahaan diharapkan melibatkan karyawan dalam kegiatan perusahaan sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan.

## **REFERENSI**

- Aamodt, M.G.2007. *Industrial/organizational Psychologi:An Aplied Approach* Fifth Edition. USA: Thomsom Wadsworth
- Agustina, L. 2008. Pengaruh *Wok Family Conflict* Terhadap *Job Satisfaction* Dan *Turnover Intention* Pada Profesi Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta dan Bandung). *Jurnal Ilmiah Akuntansi*. 7 (2).

- Anggraini, Maria Irene Dian Puspa. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Untuk Keluar*. Universitas Atmajaya. Tesis: Yogyakarta.
- Anis, K. 2003. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Bepindah Kerja Auditor ( Studi Kasus pada KAP di Jawa Tengah). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4 (2) : 141-152.
- Arianto, Agus Toly, 2001, “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* pada Staff Kantor Akuntan Publik”, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, halaman 102-125.
- Bunderson, JS. 2001. How Work Ideologies Shape the Psychological Contracts of Professional Employees: Doctor's Responses to Perceived Breach. *Journal of Organizational Behavior*, 22, (7) :717-740
- Desianty, Sovyia.2005.Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT.Pos Indonesia (Persero) Semarang.*Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, 2 (1).
- Elangovan, A. R. 2001. Causal Ordering of Stress, Satisfaction and Commitment and Intention To Quit: A Structural Equations Analysis. *Leadership and Organization Development Journal* pp.159-165.
- Fawzy, Azziza G. 2012. *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Intensi Meninggalkan Organisasi Pada PT. Marubeni Raya*. Perpustakaan Universitas Gunadarma.
- Firth, L. 2004. How can managers reduce employee intention to quit?. *Journal of Managerial Psychology*. 19 (2) :170-187.
- Huselid, M. A. 1991. Organizational Commitment, Job Involvement and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis. *Journal of Applied Psychology*.
- Jaramillo, F.,2004. The Effect of Law Enforcement Stress on Organizational Commitment. *Policing: An International Journal of Police Strategies And Management*. 28 (2) : 321-336.
- Khikmah, Siti Noor.2005. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Keinginan Bepindah Dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Maksi Undip*, Vol. 5 Agustus
- Klassen, Robert M. 2011. The Occupational Commitment and Intention To Quit Of Praticing And Pre-Service Teachers:Influence Of Self-Efficacy,Job Stress, and Teaching Context.*Contemporary Educational Psychology*, 36 (2) : 114-129.

- Kreitner R., & Kinicki A. (2003). *Perilaku organisasi*. (Terjemahan). Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Lou, Jiunn-Horng. 2007. A Study Of Role Stress, Organizational Commitment And Intention To Quit Among Male Nurses In Southern Taiwan. *Journal Of Nursing Research*. 15 (1)
- Maryanto, S. 2006. Pengaruh Persepsi Keadilan Terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan Karyawan Untuk Keluar dari Organisasi. *Telaah Bisnis*, 7 (1).
- Pareke, F. 2004. Hubungan Keadilan dan Kepuasan Dengan Keinginan Berpindah : Peran Komitmen Organisasional sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Siasat Bisnis*.
- Richardson, H.A. 2007. Perceived Organizational Support's And Role In Stressors-Strain Relationship. *Journal of Managerial Psychology* 23 (7) :789-810
- Riley, D. 2006. *Turnover Intention: The Mediation Effects of job Satisfaction, Affective Commitment, and Continuance Commitment*, University of Waikato. pp:5-14.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Robinson & Aprilia, Nila 2005. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keperilakuan Etis terhadap Keinginan Berpindah pada Profesional Bidang Teknologi Informasi. *Jurnal Bisnis & Manajemen* 5 (1) : 23-24.
- Shore, Lynn McFarlane .1989. Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover Intentions. *Human Relations*, 42 (7) : 625- 638.
- Siong, Z. M. Benjamin., Mellor, David., Moore, Kathleen A., dan Firth, Lucy.. 2006. Predicting Intention to Quit in the Call Centre Industry: Does the Retail Model Fit? *Journal of Managerial Psychology* 21 (3) : 231-243.
- Tjoeiyanto, Fredy. 2010. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Keinginan Berpindah pada Staf Kantor Akuntan Publik di Makassar*. *Jurnal Adiwidia*. (1) : 13-20
- Tobing. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. 11 (1) : 31-37.
- Tzeng, H.M. 2002. The Influence Of Nurses Working Motivation and Job Satisfaction On Intention To Quit: An Emirical Investigation In Taiwan. *International Journal Of Nursing Studies*.

- Wijayanti, Feny Chandra, 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Untuk Keluar Dari Suatu Organisasi pada Perawat di Rumah Sakit Hidayatullah Yogyakarta.
- Wong, K. S.2005. Job Related Stress and Social Support in Kindergarten Principal. *International Journal of Educational Management*. 19 (3) ;183-196.
- Yousef, Darwis. 2002. Job Satisfaction as A Mediator of The Relationship Between Role Stressors And Organizational Commitment. *Journal of Managerial Psychology*. 17 (4) : 250-266.