

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
INTENTION TO QUIT GURU YAYASAN AL HIKMAH SEMPOR
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

Very Rachmawati Afandi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Putra Bangsa
Program Studi Manajemen (S-1) Kebumen

2017

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *intention to quit* guru Yayasan Al Hikmah Sempor. Responden pada penelitian ini adalah guru tetap Yayasan Al Hikmah Sempor yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22 *For Windows*. Dalam metode statistika dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, analisis regresi linear berganda, uji t, dan koefisien determinasi.

Pengujian hipotesis dalam uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh terhadap *intention to quit*, stres kerja berpengaruh terhadap *intention to quit*, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *intention to quit*. Kemudian hasil uji koefisien determinan menunjukkan nilai sebesar 0,771 artinya 77,1% *intention to quit* dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 22,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan *Intention To Quit*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang penting disebuah organisasi. Organisasi perlu mengatur sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian dan mempertahankan sumber daya manusia yang

potensial agar tidak berdampak pada keinginan untuk keluar (*intention to quit*). *Intentions to quit* yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Intentions to quit* memiliki arti adanya niat karyawan untuk berhenti bekerja dari suatu organisasi (Petri Bockerman & Pekka Ilmakunnas, 2007), pernyataan tersebut serupa dengan arti dari *turnover intention*.

Turnover yang terjadi di lembaga pendidikan swasta dapat disebabkan oleh beberapa hal. Berdasarkan hasil wawancara dengan Staff Yayasan Al Hikmah Sempor data yang dicatat sejak tahun 2014 sampai dengan 2016 mengenai alasan-alasan baik guru maupun karyawan Yayasan Al Hikmah Sempor memutuskan keluar dari pekerjaannya dapat disimpulkan sebagai berikut : karena ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih menjanjikan secara finansial, merasa beban kerjanya terlalu berat karena mengajar sampai sore dan tugas pekerjaan lain (Kuwati, komunikasi pribadi pada tanggal 10 Maret 2017).

Persoalan tingkat *turn over* merupakan persoalan yang cukup menjadi perhatian Yayasan Al Hikmah Sempor yang bergerak dibidang pendidikan, sosial dan dakwah. Hasil dari observasi yang dilakukan peneliti di lapangan, peneliti memperoleh informasi bahwa tingkat perputaran guru dan karyawan di Yayasan Al Hikmah cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel I-1
Data Turnover Guru dan Karyawan Yayasan Al Hikmah Sempor
Tahun 2014-2016

Tahun	Turnover				
	Masuk		Keluar		
	Guru	Karyawan	Guru	Karyawan	Prosentase
2014	10	1	5	0	5%

2015	11	3	9	0	8,1%
2016	13	0	5	0	3,8%

Sumber : Yayasan Al Hikmah Sempor

Dari data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa tingkat turnover pada Yayasan Al Hikmah Sempor dari tahun 2014-2016 cukup tinggi. Dimana turnover tertinggi terjadi pada tahun 2015 yaitu sebanyak 9 orang guru keluar dari Yayasan. Menurut Gillies (2007) menyatakan bahwa *turnover* normal apabila berkisar antara 5–10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila *turnover* lebih dari 10% pertahun.

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada guru yang bekerja di Yayasan Al Hikmah Sempor terdapat permasalahan-permasalahan yang dialami oleh guru dalam menjalankan pekerjaannya. Permasalahan yang terkait dengan ketidakpuasan gaji dikarenakan upah dan tunjangan tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dilaksanakan dan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh guru. Beban kerja yang diberikan dirasa cukup berat tetapi gaji yang diterima tidak mewakili tenaga yang sudah diberikan guru untuk Yayasan. Adanya penilaian kinerja yang tidak terukur menyebabkan ketidakpedulian guru terhadap pekerjaannya karena dirasa tidak ada apresiasi atas apa yang dilakukan oleh guru, supervisi yang tidak berkala membuat guru merasa tidak diperhatikan oleh pimpinannya, rekan kerja yang tidak sesuai keinginan juga menambah ketidakpuasan kerja guru di Yayasan Al Hikmah Sempor sehingga kurangnya komitmen guru terhadap organisasi.

Masalah kurangnya komitmen organisasi guru di Yayasan Al Hikmah Sempor ditandai dengan rendahnya motivasi untuk hadir tepat waktu dan

berkontribusi dengan cara mengerahkan seluruh kemampuan terbaiknya guna mendukung pencapaian dari Yayasan tempatnya bekerja, guru juga sering tidak peduli dengan tujuan organisasi, dan kurang mempunyai semangat dalam bekerja. Asal-asalan dalam menyiapkan perangkat pembelajaran juga mencerminkan komitmen yang kurang. Kurangnya komitmen organisasi pada diri guru berarti perusahaan akan kehilangan dukungan serta loyalitas dari guru. Selain itu kurangnya apresiasi terhadap guru yang berprestasi dan tidak ada aturan yang jelas bagi guru yang melanggar aturan.

Tuntutan profesionalisme dan tuntutan besar dari masyarakat, serta kurang tercapai kesejahteraan itu tentunya dirasakan sangat menekan, atau berpotensi menimbulkan stres. Selain hal-hal di atas, rekan kerja yang tidak sesuai yang diharapkan juga memiliki potensi menimbulkan stres. Adanya sistem rolling yang mau tidak mau guru harus siap ditempatkan dimanapun berada membuat stres karena guru merasa tidak siap ditempat baru dan guru merasa tidak menguasai. Pembangkit stres bersifat sangat pribadi terhadap masing-masing individu. Semakin tinggi dan semakin sering mereka berhadapan dengan pembangkit stres (stresor) dialaminya maka semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami individu tersebut.

Intention to quit

Intention to quit memiliki arti adanya niat karyawan untuk berhenti bekerja dari suatu organisasi (Petri Bockerman & Pekka Ilmakunnas, 2007), pernyataan tersebut serupa dengan arti dari *turnover intention*. Dalam

perkembangannya Mobley et al.,(1979) mendefinisikan *intention to quit* sebagai pemberhentian keterikatan dalam suatu organisasi oleh individu yang menerima kompensasi dari organisasi tersebut. *Intention to quit* juga dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi.

Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen (1997), komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Allen dan Meyer (1993) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Robbins dan Judge (2008), secara rata-rata individu merasa puas dengan keseluruhan kerja mereka, dengan kerja itu sendiri, serta dengan pengawas dan

rekan kerja mereka. Namun, mereka cenderung tidak begitu puas dengan bayaran/gaji dan peluang promosi yang diberikan perusahaan.

Stres Kerja

Robbins (2006) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan.

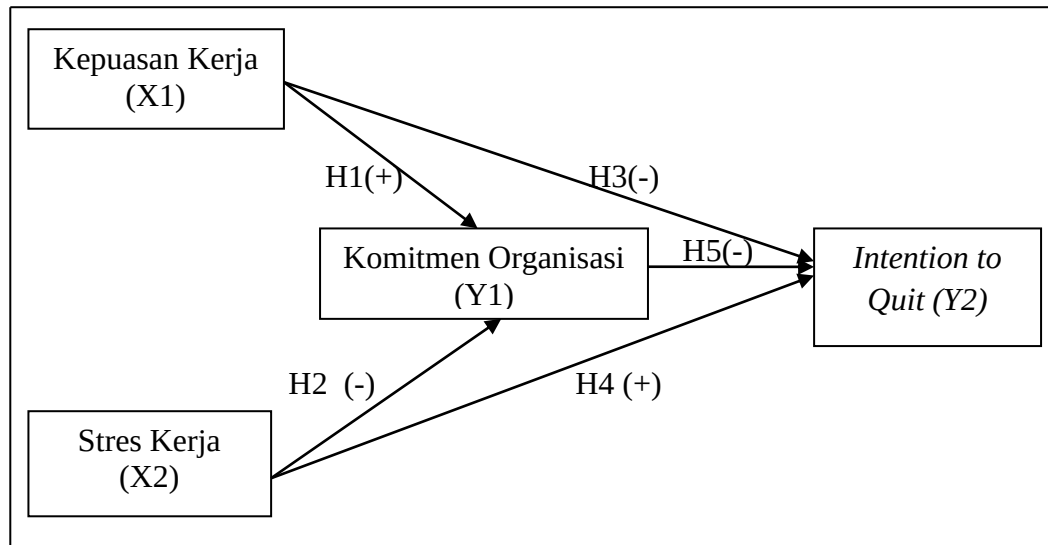
Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap *Intention To Quit*.

Karantzas et al (2012) Komitmen kerja berpengaruh negatif terhadap niat untuk berhenti, kepuasan kerja secara negatif dan stres kerja secara positif bersamaan dan langsung mempengaruhi niat untuk berhenti serta dukungan pengawas menunjukkan berbagai asosiasi tidak langsung pada niat berhenti.

Keinginan untuk keluar sangat dipengaruhi oleh ketidakpuasan kerja, rendahnya tingkat komitmen organisasi dan tingginya stres kerja (Firth, 2004).

Kerangka Pikir



Gambar II-2 Kerangka Pikir

Hipotesis

- H1 :** Kepuasan Kerja Guru Berpengaruh Positif Terhadap Komitmen Organisasi Guru Yayasan Al Hikmah Sempor
- H2 :** Stres Kerja Guru Berpengaruh Negatif Terhadap Komitmen Organisasi Guru Yayasan Al Hikmah Sempor
- H3 :** Kepuasan Kerja Guru Berpengaruh Negatif Terhadap *Intention To Quit* Guru Yayasan Al Hikmah Sempor
- H4 :** Stres Kerja Guru Berpengaruh Positif Terhadap *Intention To Quit* Guru Yayasan Al Hikmah Sempor
- H5 :** Komitmen Organisasi Guru Berpengaruh Negatif Terhadap *Intention To Quit* Guru Yayasan Al Hikmah Sempor

Metode Penelitian

Obyek penelitian ini adalah kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *Intention to Quit* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Adapun subyek dalam penelitian ini adalah Guru Tetap Yayasan Al Hikmah Sempor yang berjumlah 40 orang.

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

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Tabel IV-3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Presentasi (%)
1 - 5 tahun	14	35
6 - 10 tahun	11	27,5
11 - 15 tahun	14	35
> 16 tahun	1	2,5
Jumlah	40	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai lama kerja 1–5 tahun berjumlah 14 orang (35%), responden yang mempunyai lama kerja 6-10 tahun berjumlah 11 orang (27,5%), responden yang mempunyai lama kerja 11–15 tahun berjumlah 14 orang (35%) dan responden

yang mempunyai lama kerja lebih dari 16 tahun sebanyak 1 orang (2,5%). Jumlah responden yang bekerja lebih dari 5 tahun 65% (100%-35%).

Tabel IV-4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentasi (%)
SMA	5	12,5
D3	3	7,5
S1	32	80
Jumlah	40	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan terakhir responden yang berijazah SMA berjumlah 5 orang (12,5%), responden yang berijazah D3 sebanyak 3 orang (7,5%) dan responden yang berijazah S1 sebanyak 32 orang (80%).

Tabel IV-5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Butir pernyataan	r hitung	r tabel	Sig	Ket.
1	Butir 1 Kepuasan Kerja	0,844	0,312	0,000	Valid
2	Butir 2 Kepuasan Kerja	0,832	0,312	0,000	Valid
3	Butir 3 Kepuasan Kerja	0,754	0,312	0,000	Valid
4	Butir 4 Kepuasan Kerja	0,842	0,312	0,000	Valid
5	Butir 5 Kepuasan Kerja	0,791	0,312	0,000	Valid
6	Butir 6 Kepuasan Kerja	0,873	0,312	0,000	Valid
7	Butir 7 Kepuasan Kerja	0,707	0,312	0,000	Valid
8	Butir 8 Kepuasan Kerja	0,738	0,312	0,000	Valid
9	Butir 9 Kepuasan Kerja	0,784	0,312	0,000	Valid
10	Butir 10 Kepuasan Kerja	0,676	0,312	0,000	Valid
11	Butir 11 Kepuasan Kerja	0,761	0,312	0,000	Valid
12	Butir 12 Kepuasan Kerja	0,820	0,312	0,000	Valid
13	Butir 13 Kepuasan Kerja	0,861	0,312	0,000	Valid
14	Butir 14 Kepuasan Kerja	0,772	0,312	0,000	Valid
15	Butir 15 Kepuasan Kerja	0,708	0,312	0,000	Valid
16	Butir 16 Kepuasan Kerja	0,821	0,312	0,000	Valid
17	Butir 17 Kepuasan Kerja	0,689	0,312	0,000	Valid
18	Butir 18 Kepuasan Kerja	0,791	0,312	0,000	Valid
19	Butir 19 Kepuasan Kerja	0,748	0,312	0,000	Valid
20	Butir 20 Kepuasan Kerja	0,865	0,312	0,000	Valid
21	Butir 21 Kepuasan Kerja	0,675	0,312	0,000	Valid
22	Butir 22 Kepuasan Kerja	0,826	0,312	0,000	Valid

23	Butir 23 Kepuasan Kerja	0,862	0,312	0,000	Valid
24	Butir 24 Kepuasan Kerja	0,876	0,312	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Tabel IV-6 Hasil Uji Validitas Stres Kerja

No	Butir pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Ket.
1	Butir 1 Stres Kerja	0,837	0,312	0,000	Valid
2	Butir 2 Stres Kerja	0,771	0,312	0,000	Valid
3	Butir 3 Stres Kerja	0,840	0,312	0,000	Valid
4	Butir 4 Stres Kerja	0,820	0,312	0,000	Valid
5	Butir 5 Stres Kerja	0,595	0,312	0,000	Valid
6	Butir 6 Stres Kerja	0,794	0,312	0,000	Valid
7	Butir 7 Stres Kerja	0,825	0,312	0,000	Valid
8	Butir 8 Stres Kerja	0,605	0,312	0,000	Valid
9	Butir 9 Stres Kerja	0,737	0,312	0,000	Valid
10	Butir 10 Stres Kerja	0,892	0,312	0,000	Valid
11	Butir 11 Stres Kerja	0,867	0,312	0,000	Valid
12	Butir 12 Stres Kerja	0,818	0,312	0,000	Valid
13	Butir 13 Stres Kerja	0,759	0,312	0,000	Valid
14	Butir 14 Stres Kerja	0,763	0,312	0,000	Valid
15	Butir 15 Stres Kerja	0,810	0,312	0,000	Valid
16	Butir 16 Stres Kerja	0,735	0,312	0,000	Valid
17	Butir 17 Stres Kerja	0,724	0,312	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Tabel IV-7 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

No	Butir pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Ket.
1	Butir 1 Komitmen Organisasi	0,776	0,312	0,000	Valid
2	Butir 2 Komitmen Organisasi	0,776	0,312	0,000	Valid
3	Butir 3 Komitmen Organisasi	0,739	0,312	0,000	Valid
4	Butir 4 Komitmen Organisasi	0,688	0,312	0,000	Valid
5	Butir 5 Komitmen Organisasi	0,837	0,312	0,000	Valid
6	Butir 6 Komitmen Organisasi	0,759	0,312	0,000	Valid
7	Butir 7 Komitmen Organisasi	0,684	0,312	0,000	Valid
8	Butir 8 Komitmen Organisasi	0,629	0,312	0,000	Valid
9	Butir 9 Komitmen Organisasi	0,502	0,312	0,001	Valid
10	Butir 10 Komitmen Organisasi	0,528	0,312	0,000	Valid
11	Butir 11 Komitmen Organisasi	0,575	0,312	0,000	Valid
12	Butir 12 Komitmen Organisasi	0,659	0,312	0,000	Valid
13	Butir 13 Komitmen Organisasi	0,748	0,312	0,000	Valid
14	Butir 14 Komitmen Organisasi	0,720	0,312	0,000	Valid
15	Butir 15 Komitmen Organisasi	0,754	0,312	0,000	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2017

Tabel IV-8 Hasil Uji Validitas *Intention To Quit*

No	Butir pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Ket.
1	Butir 1 <i>Intention To Quit</i>	0,912	0,312	0,000	Valid
2	Butir 2 <i>Intention To Quit</i>	0,930	0,312	0,000	Valid
3	Butir 3 <i>Intention To Quit</i>	0,915	0,312	0,000	Valid
4	Butir 4 <i>Intention To Quit</i>	0,936	0,312	0,000	Valid

5	Butir 5 <i>Intention To Quit</i>	0,940	0,312	0,000	Valid
6	Butir 6 <i>Intention To Quit</i>	0,953	0,312	0,000	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2017

Tabel IV-9 Hasil Uji Reliabilitas

No	Butir pernyataan	Cronbach Alpha	Nilai kritis	Ket.
1	Kepuasan Kerja	0,974	0,600	Reliabel
2	Stres Kerja	0,959	0,600	Reliabel
3	Komitmen Organisasi	0,923	0,600	Reliabel
4	<i>Intention to Quit</i>	0,969	0,600	Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2017

Tabel IV-10 Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan I

No.	Variabel bebas	<i>Collinierity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	Kepuasan Kerja	0,421	2,375
2	Stres Kerja	0,421	2,375

Sumber: Data yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance di atas 0,1 yaitu 0,421 dan VIF dibawah angka 10 (2,375) sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel IV-11 Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan II

No.	Variabel bebas	<i>Collinierity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	Kepuasan Kerja	0,356	2,810
2	Stres Kerja	0,320	3,130
3	Komitmen Organisasi	0,326	3,063

Sumber: Data yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance di atas 0,1 dan VIF dibawah angka 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel IV-12
Hasil Uji Koefisien Jalur Substruktur I**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.674	.656	4.11601

a. Predictors: (Constant), stres_kerja, kepuasan_kerja

b. Dependent Variable: komitmen_organisasi

Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	40.981	8.639		4.743	.000	
	kepuasan_kerja	.193	.074	.377	2.605	.013	.421
	stres kerja	-.319	.093	-.496	-3.430	.001	.421

a. Dependent Variable: komitmen_organisasi

Sumber: Data yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas untuk hasil *coefficients* dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,193X_1 - 0,319X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,674} = 0,570$$

Tabel IV-13
Hasil Uji Koefisien Jalur Substruktur II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.789	.771	2.73298

a. Predictors: (Constant), komitmen_organisasi, kepuasan_kerja, stres_kerja

b. Dependent Variable: itq

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28.598	7.275		3.931	.000		
	kepuasan_kerja	-.121	.054	-.289	-2.255	.030	.356	2.810
	stres_kerja	.153	.071	.292	2.156	.038	.320	3.130

komitmen_ organisasi	-.313	.109	-.384	-2.868	.007	.326	3.063
-------------------------	-------	------	-------	--------	------	------	-------

a. Dependent Variable: itq

Sumber: Data yang diolah, 2017

$$Y_2 = -0,289X_1 + 0,0,292 X_2 -0,384 Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{Dimana } \epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,789} = 0,459$$

Hasil Uji t menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar $0,013 < 0,05$; dan t_{hitung} diperoleh $2,605 > 2,024 t_{tabel}$, dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Tingkat signifikansi variabel Stres Kerja (X_2) sebesar $0,001 < 0,05$; untuk t_{hitung} diperoleh $-3,430 > -2,024 t_{tabel}$, maka dapat dikatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil Uji t pada tabel IV–15 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel Kepuasan Kerja (X_1) sebesar $0,030 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar $-2,255 > -2,026 t_{tabel}$, maka dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Intention to Quit*, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tingkat signifikansi untuk variabel stres kerja (X_2) sebesar $0,038 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar $2,156 > 2,026 t_{tabel}$, maka dapat dikatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Quit*., sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Tingkat signifikansi untuk variabel Komitmen Organisasi sebesar $0,007 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar $-2,868 > -2,026 t_{tabel}$, maka dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Intention to Quit*., sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru Yayasan Al Hikmah Sempor. Variabel stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru Yayasan Al Hikmah Sempor. Variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to quit* guru Yayasan Al Hikmah Sempor. Variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to quit* guru Yayasan Al Hikmah Sempor. Variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to quit* guru Yayasan Al Hikmah Sempor.

Saran

Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dapat dilakukan dengan memberikan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan guru, kesempatan promosi dan memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi. Dengan tingginya tingkat kepuasan kerja guru dapat meningkatkan komitmen organisasi dan menurunkan *Intention to Quit* guru Yayasan Al hikmah Sempor.

Untuk dapat menurunkan stres kerja dapat dilakukan dengan adanya komunikasi yang lancar antara atasan dan guru, lebih terbuka dalam

berkomunikasi dengan bawahan, mampu memberikan dukungan dan menyalurkan aspirasi bawahan. Memberikan pelatihan-pelatihan yang menarik, tidak memberikan beban pekerjaan yang berlebih serta menjaga agar guru tidak merasa jenuh dan bosan dengan pekerjaan, mengerti kondisi guru jika mengalami kesulitan. Kondisi yang demikian dapat membawa pengaruh positif bagi atasan karena guru akan senang karena dihargai dan tentu saja akan mengurangi stres kerja.

Yayasan diharapkan memiliki inovasi-inovasi dalam membuat kebijakan dalam hal meningkatkan dan mempertahankan komitmen guru Yayasan Al hikmah Sempor untuk menurunkan *Intention to Quit* guru Yayasan Al hikmah Sempor sehingga produktivitas guru lebih baik lagi. Mengadakan acara pertemuan antar guru dan pengurus Yayasan dapat menciptakan komunikasi yang lancar, sehingga guru mempunyai rasa memiliki dan ikut berusaha mempertahankan dan memajukan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.H. Nasution. (1983). *Memenuhi Panggilan Tugas Jilid III*. Jakarta: Gunung Agung.
- Agustina, Harini. 2002. Analisis Hubungan Antara Komitmen Karyawan Dengan Iklim Organisasi dan Performansi Kerja Karyawan (Studi Kasus: Unit Corporate dan Divisi Network PT. TELKOM Indonesia, Tbk.). *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 2 No. 2. Mei.
- Anataan, L. dan Ellitan, L. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Mandiri*. Bandung : Alfabeta.
- Andini, Rita, 2006, *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen karyawan terhadap Turnover intention: Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang*, Magister Manajemen, Universitas Diponegoro Semarang

- Anggraeni, Maria Irene Dian Puspa. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Keluar*. Universitas Atmajaya. Tesis: Yogyakarta.
- Arifin, Sjamsul dan Rae, D.E. 2008. *Manajemen Pinjaman Luar Negeri Swasta Indonesia*. Jakarta: Elexmedia.
- Arnold,A;Mahler.P. 2010.*Effectc of Different Forms Of Job Satisfaction And Job Dissatisfaction On Commitment And Intention To Quit*. Diskussionspapier. Vol.15.pp.1-:29
- As'ad, Mohammad, 2003. Psikologi Industri, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- _____. 1999. *Psikologi Industri edisi keempat*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Coomber, B. & Barriball, K.L. (2007). Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses : a review of the research literature. *International Journal of Nursing Studies*, 44, 297-314.
- Colquitt, J.A, Lepine.J.A, dan Wesson.M.J. (2015). *Organizational Behavior*, ed, McGraw-Hill Education, United States of America.
- Firth, L. 2004. How can managers reduce employee intention to quit?. *Journal Of Managerial Psychology*. 19 (2) : 170-187
- Gaffar, Hulaifah. (2012). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Wilayah X Makassar. Skripsi tidak dipublikasikan. Fakultas Ekonomi Universitas Hassanuddin, Makassar.
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Lima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gibson, James,L. 2000. Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gillies, R.M. (2007). *Cooperative learning: integrating theory and practice*. Los Angeles: SAGE Publications.
- Greenberg, J.S. 2002. *Comprehensive Stress Management*, Eighth Edition.New York : McGraw-Hill

- Hadi, Nur. (2011). *Corporate Social Responsibility edisi Pertama*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Jogja.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, Masalah Edisi Revisi.*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hayes, S. C., Luoma, J. B., Bond, F. W., Masuda, A., & Lillis, J. (2006). *Acceptance and Commitment Therapy: Model, processes and outcomes*.
- Husein Umar, 2000, "Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis", Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Jonathan Sarwono, 2005, "*Teori dan Praktik Riset Pemasaran dengan SPSS*", Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Kreitner R., & Kinicki A. (2003). *Perilaku Organisasi*. (Terjemahan). Edisi Pertama. Jakarta : Salemba Empat.
- _____.2003. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan: ErlySuandy, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F.,& Sirola, W. (1998). *xplaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment. Journal of Organizational Behaviour*, 19(3), 305-320.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi edisi 10*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar, Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya*.
- _____. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Ros Dakarya.
- _____. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Renika Rusdakarya. Bandung.
- Manurung Mona Tiorina dan Intan Ratnawati, Analisis pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (studi pada STIKES

Widya husada semarang) , *Diponegoro Jurnal Of management*, Vol.1, No.2,2008

Martin, M.J. (2011). *Dissertation: Influence of human resources practices on employee intention to quit*. Virginia Polytechnic institute and State University, Blacksburg, VA.

Mathis, L.R. dan J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management* (Edisi Ke 10), Jakarta : Salemba Empat

Meyer, J.P., & Allen, N.J. 1997, *Commitment in the workplace theory research and application*. California : Sage Publication.

Mobley, W.H., Griffeth, R., Hand, H., & Meglino, B. (1979). A review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86, 493-522.

Moore, K.L. 2002. *Anatomi Klinis Dasar*. Jakarta: Hipokrates. hlm. 109-111.

Mowday R.t., 1982. *Employ Organization Linkages : The Psychology of Commitment Abstein, and Turn Over*, Academic, inc, London.

Of Executives in the Malaysian Furniture Industry. *International Review of Business Research Papers* , 4 (5), 64-73.

O' Reilly, C.A. (1989). Corporation's culture and commitment: Motivation and social control in organizations. *California Managemen Review*, 31(4): 9-25

Poerwati, Tjahjaning, 2002, *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial: Budaya Organisasi dan Motivasi Sebagai Variabel Moderating*, Simposium Nasional Akuntansi V, Semarang 5-6 September 2002.

Prihastuti., 2007. Isolasi dan Karakterisasi Mikoriza-Arbuskular di Lahan Kering Masam, Lampung Tengah. <http://journal.discoveryindonesia.com> (10 Februari 2007).

Riley, D. 2006. *Turnover Intention : The Mediation Effects of Job Satisfaction, Affective Commitment, and Continuance Commitment*, University of Waikato. Pp : 5-14.

Robbin, Stephen, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, PT Indeks : Kelompok Gramedia.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

- _____. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- S. Pangabean, Mutiara, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor Selatan.
- Salleh, A. L., Bakar, R. A., & Keong, W. K. (2008). *How Detrimental is Job Stress? : A Case Study*
- Setiawan, Ivan Aris dan imam Ghozali. 2006. *Akuntansi Keperilakuan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Setyanto, Adhi; Suharnomo dan Sugiono. 2013. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Keinginan Keluar (*Intention to Quit*) dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Teladan Prima Group). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Volume 10, Nomor 1, Januari, Tahun 2013. Halaman 75-81.
- Shields, Michael A. & Ward, Melanie, 2001. "Improving nurse retention in the National Health Service in England: the impact of job satisfaction on intentions to quit." *Journal of Health Economics*, Elsevier, vol. 20(5), pages 677-701, September.
- Sudaryono. (2014). *Budaya & Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiono. 2005, *Metode Penelitian Administrasi*. CV. Alfabeta. Bandung
- _____, 2007. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- _____. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.
- Suhanto, E. 2009. *Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta.
- Tiorina, Mona, Manurung. 2012. Analisis pengaruh stress kerja dan kepuasan kerjaterhadap turnover intention karyawan. <http://eprints.undip.ac.id/>

36177/1/ MANURUNG. pdf. Semarang: Skripsi STIKES Widya Husada Semarang.

Triaryati.2003. Pengaruh adaptasi kebijakan mengenai *work family issue* terhadap absen dan *turnover*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 5 (1), 85-89.

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*.

Veithzal, Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari teori Ke Praktek*. Rajawali Pers; Jakarta

Wayne, S., Shore, L., & Liden R. 1997. Percieved Organizational Support and Leader Member Exchange : *Academy of Management Journal*. 40 (1) : 82-111.

Zeffane, Rachid, (1994). Understanding Employee Turnover : The Need for a Contingency Approach, *International Journal of Manpower*, Vol. 15, No. 9, pp. 1-14