



**UNIVERSITAS PANCASILA
PROGRAM MAGISTER ILMU KEFARMASIAN**

TESIS

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN
STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* STAF REGISTRASI
OBAT PERUSAHAAN FARMASI**

Oleh

Bunga Destiyana Anggun Paramyta

NPM : 5416220015

**Disusun sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar Magister Farmasi pada
Universitas Pancasila**

**JAKARTA
2018**

PERNYATAAN TESIS DAN SUMBER INFORMASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Staf Registrasi Obat Perusahaan Farmasi” adalah karya saya sendiri dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik, baik di Universitas Pancasila maupun di Perguruan Tinggi lain. Informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah dicantumkan dalam daftar rujukan yang dituliskan dalam tesis ini.

Jakarta, 1 Februari 2019

Materai Rp. 6000

Bunga Destiyana Anggun Paramyta

NPM : 5416220015

**UNIVERSITAS PANCASILA
PROGRAM MAGISTER ILMU KEFARMASIAN**

**PERSETUJUAN TESIS
MAGISTER FARMASI
PEMINATAN : BISNIS FARMASI**

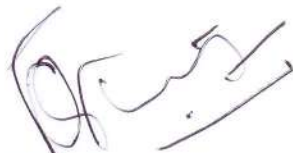
Nama : Bunga Destiyana Anggun Paramyta

NPM : 5416220015

**Judul : PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN
ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION STAF REGISTRASI OBAT
PERUSAHAAN FARMASI**

DISETUJUI OLEH

Pembimbing



(Dr. Prih Sarnianto, M.Sc, Apt.)

Pembimbing



(Dr. Deriawan, S.E.,M.M)

UNIVERSITAS PANCASILA
PROGRAM MAGISTER ILMU KEFARMASIAN

PENGESAHAN TESIS
MAGISTER FARMASI
PEMINATAN : BISNIS FARMASI

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* STAF REGISTRASI OBAT PERUSAHAAN
FARMASI

Oleh

BUNGA DESTIYANA ANGGUN PARAMYTA
NPM : 5416220015

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tesis
Program Magister Ilmu Kefarmasian Universitas Pancasila
Pada tanggal 19 Desember 2018

Mengesahkan,
Ketua Program Magister Ilmu Kefarmasian

(Dr. Ratna Djamil, M.Si., Apt)

Penguji Tesis :

1. Dr. MGS Aritonang, SE., MBA.
2. Dr. Sampurno, MBA., Apt.
3. Drs. T. Djoharsjah Mx, Apt
4. Dr. Prih Sarnianto, M.Sc., Apt.
5. Dr. Deriawan, S.E., M.M

1.....
2.....
3.....
4.....
5.....



PEDOMAN PENGGUNAAN TESIS

Tesis Magister Farmasi tidak dipublikasikan, namun terdaftar dan tersedia di perpustakaan Universitas Pancasila Jakarta dan terbuka untuk umum dengan ketentuan bahwa hak cipta ada pada pengarang. Referensi kepustakaan diperkenankan dicatat, tetapi pengutipan atau peringkasan hanya dapat dilakukan seizin pengarang dan harus disertai dengan kebiasaan ilmiah untuk menyebutkan sumbernya.

Memperbanyak atau menerbitkan sebagian atau seluruh isi tesis haruslah seizin Direktur Program Pascasarjana Universitas Pancasila.

Perpustakaan yang meminjam tesis ini untuk keperluan anggotanya harus mengisi nama dan tanda tangan peminjam dan tanggal peminjaman.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan segala rahmat dan Ridho-Nya, yang tiada batas, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Staf Registrasi Obat Perusahaan Farmasi”. Penulisan tesis ini merupakan tugas akhir yang merupakan salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Program Magister Ilmu Kefarmasian untuk memperoleh gelar Magister Farmasi pada Universitas Pancasila.

Sebagai ungkapan rasa syukur, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah berperan dalam proses penulisan tesis ini. Ucapan terima kasih tersebut khususnya penulis sampaikan kepada :

1. Dr, Ratna Djamil, M.Si.,Apt sebagai Ketua Program Magister Ilmu Kefarmasian Universitas Pancasila.
2. Dr. Prib Sarnianto., M.Sc.,Apt selaku pembimbing 1 yang senantiasa memberikan dukungan dan bimbingan dalam pembuatan tesis ini
3. Dr. Deriawan, SE., M.M selaku pembimbing 2 yang senantiasa memberikan dukungan dan bimbingan dalam pembuatan tesis ini
4. Bapak/Ibu dosen Program Magistes Ilmu Kefarmasian Universitas Pancasila, yang telah membantu untuk menyelesaikan pendidikan di Program Magister Ilmu Kefarmasian di Universitas Pancasila.
5. Orang Tua dan Keluarga yang selalu memberi dukungan baik materil maupun non materil selama penulisan tesis ini
6. Rekan-rekan sejawat Magister Bisnis Farmasi Universitas Pancasila angkatan 28.
7. Kepada semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Jakarta, 19 Desember 2018

Bunga Destiyana A.P

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
ABSTRAK.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Pertanyaan Penelitian	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Ruang Lingkup Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Pustaka	
1. Regulatory Affair	8
2. Motivasi	9
3. <i>Turnover Intention</i>	10
a. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	10
b. Dampak <i>Turnover Intention</i>	11
c. Dimensi <i>Turnover Intention</i>	12
d. Faktor-faktor <i>Turnover Intention</i>	12
4. Kepuasan Kerja	15
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	15
b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	15
5. Komitmen Organisasi	17
a. Definisi Komitmen Organisasi	17
b. Penggolongan Komitmen Organisasi	18
6. Stres Kerja	19
a. Definisi Stres Kerja.....	19
b. Faktor-faktor Penyebab Stres yang Potensial.....	19
c. Konsekuensi dari Stres.....	20

B. Kerangka/Landasan Teori.....	21
C. Hipotesis.....	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode Penelitian.....	23
B. Kerangka Konsep.....	23
C. Definisi Operasional Variabel.....	24
D. Jenis Penelitian.....	27
E. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	27
F. Populasi dan Sampel.....	27
1. Populasi.....	27
2. Sampel.....	27
G. Teknik Pengumpulan Data.....	29
1. <i>Library Research</i>	29
2. <i>Field Research</i>	29
H. Rancangan Analisis.....	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden.....	35
B. Hasil Penelitian.....	37
C. Pembahasan.....	50
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	53
B. Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA	54

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Definisi operasional variabel penelitian.....	24
Tabel IV.1 Karakteristik responden.....	35
Tabel IV.2 Hasil validitas variabel.....	38

Tabel IV.3	Hasil uji reliabilitas.....	39
Tabel IV.4	Hasil uji normalitas.....	40
Tabel IV.5	Hasil uji multikolinearitas.....	42
Tabel IV.6	Analisis regresi linier.....	46
Tabel IV.7	Hasil uji T.....	47
Tabel IV.8	Hasil uji F.....	49
Tabel IV.9	Hasil uji koefisien determinasi.....	50

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar I.1. Pertumbuhan Industri Pengolahan Non Migas	
2	

Gambar I.2. Perpindahan staf registrasi	5
Gambar II.1. Kerangka Teori	21
Gambar III.1. Kerangka Konsep Penelitian	23
Gambar IV.1. SK Standar Gaji	37
Gambar IV.2. Grafik hasil uji normalitas	40
Gambar IV.3. Grafik hasil uji heteroskedastisitas	41
Gambar IV.4. Nilai rata-rata variabel <i>turnover intention</i>	43
Gambar IV.5. Nilai rata-rata variabel kepuasan kerja	44
Gambar IV.6. Nilai rata-rata variabel komitmen organisasi	

.....
.....
44

Gambar IV.7. Nilai rata-rata variabel stres kerja

.....
.....
45

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Lembar Kuesioner	
.....	
.....	
56	
Lampiran 2. Hasil analisis	

.....
.....

61

**PENGARUH KEPUASAN KERJA , KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN
STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* TERHADAP STAF
REGISTRASI OBAT PERUSAHAAN FARMASI**

ABSTRAK

Perpindahan karyawan adalah salah satu masalah umum yang biasanya terjadi di setiap perusahaan. Perusahaan perlu meminimalkan angka *turnover* mereka karena membutuhkan banyak biaya untuk proses perekrutan dan seleksi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan pada staf registrasi obat dari perusahaan farmasi dengan tujuh puluh responden yang sedang melaksanakan tugas mereka di BPOM. Tiga variabel bebas pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja dilihat untuk menentukan hubungan dengan variabel terikat yaitu *turnover intention*. Analisis regresi terhadap data primer yang diperoleh menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah (*turnover intention*) staf registrasi obat dari perusahaan farmasi ke perusahaan farmasi lain ($P < 0.05$). Dua variabel lainnya, yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat berpindah ($P > 0.05$).

Kata kunci: stres kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja, *turnover intention*

**THE EFFECT OF JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT
AND JOB STRESS ON TURNOVER INTENTION TO DRUG REGISTRATION
STAFF OF PHARMACEUTICAL COMPANIES**

ABSTRACT

Employee turnover is one of the common problems that usually happen in every company. Company need to minimize their turnover rate because it cost a lot of money for recruiting and selection process. The objective of this study is to analyzed the factors that can influence turnover intention. This research was conducted at drug registration staff of pharmaceutical companies with seventy respondents who were carrying out their duties at BPOM. Three independent variables in this research namely job satisfaction, organizational commitment and job stress were examined to determine their relationship with dependent variable namely turnover intention. Regression analysis of the primary data obtained shows that work stress has a significant effect on the turnover intention of staff registering drugs from pharmaceutical companies to other pharmaceutical companies ($P < 0.05$). Two other variables, namely job satisfaction and organizational commitment have no effect on intention to move ($P > 0.05$)

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

BAB I

PENDAHULUAN

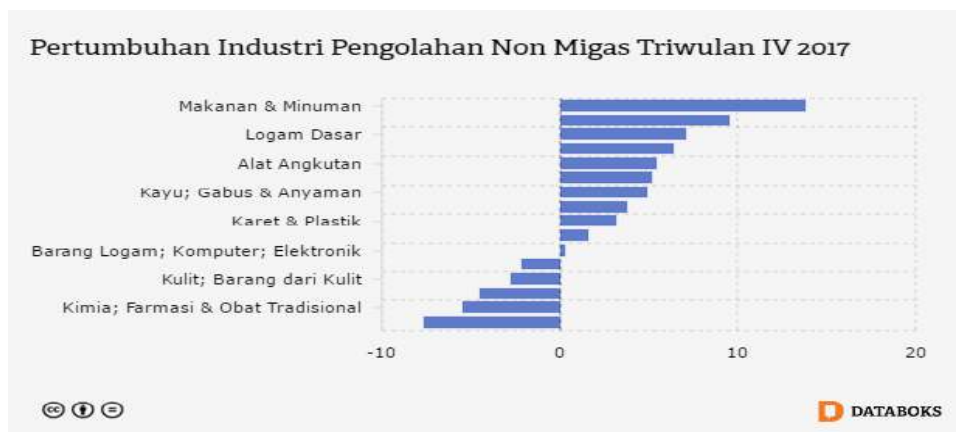
A. Latar Belakang

Sistem Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang dimulai sejak 2014 dan diharapkan akan mencapai cakupan semesta pada 2019, sehingga diharapkan semua masyarakat Indonesia ikut serta dalam program JKN. Pada program JKN ini setiap peserta bukan hanya mendapatkan pelayanan pemeriksaan dokter tetapi juga akan mendapatkan semua yang dibutuhkan oleh pasien sesuai dengan indikasi medis, salah satunya pasien akan mendapatkan obat yang mereka butuhkan. Secara umum, *item* obat yang diberikan kepada masyarakat yang menjadi pasien JKN juga terbatas, yaitu diutamakan obat-obat yang masuk dalam Formularium Nasional (Fornas) dan sebagian besar merupakan obat generik berlogo (OGB), kecuali untuk obat-obat yang tidak ada OGB-nya.

Pembatasan *item* obat dan pengutamaan OGB tersebut merupakan upaya pengendalian biaya. Upaya lain untuk pengendalian biaya JKN yang terkait obat adalah penetapan harga obat yang dilakukan oleh LKPP melalui sistem seleksi dan lelang dengan negosiasi/tanpa negosiasi pada sistem *e-Catalogue*. Pada sistem *e-Catalogue* tersebut, salah satu persyaratannya yaitu semua *item* obat yang terdaftar harus memiliki ijin terkait produk atau yang dikenal sebagai Nomor Ijin Edar (NIE).¹ Item obat yang memiliki NIE yang dikeluarkan Badan Pengawasan Obat dan Makanan (Badan POM) boleh diikuti dalam lelang harga yang dilakukan oleh Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/ Jasa Pemerintah (LKPP). Sebelum menentukan pemenang lelang, tim LKPP harus melakukan negosiasi harga terhadap peserta lelang / penyedia yang telah lulus evaluasi administrasi, teknis, harga dan kualifikasi. Obat-obat yang ditawarkan dengan harga terendah dan lulus persyaratan dinyatakan sebagai pemenang.

Sistem lelang harga tersebut telah menyebabkan harga obat JKN semakin turun dari tahun ketahun, memberikan margin laba yang makin rendah pula sehingga suatu saat obat JKN tersebut akan kurang atau tidak

menguntungkan secara bisnis untuk terus diproduksi. Gambar di bawah ini memperlihatkan bahwa terjadi penurunan pertumbuhan pada industri kimia, farmasi dan obat tradisional.



Gambar 1.1 <https://databoks.katadata.co.id/>
Pertumbuhan Industri Pengolahan Non Migas Triwulan IV 2017

Penurunan tersebut mengharuskan jika sebuah perusahaan farmasi ingin terus berjalan dan mendapatkan keuntungan, perusahaan tersebut harus menawarkan produk-produk yang menjanjikan margin laba yang cukup besar yaitu obat-obat yang tingkat kebutuhannya cukup tinggi dalam sistem JKN namun dengan persaingan yang tidak terlalu tinggi, seperti *item* obat dengan konten teknologi yang tinggi, misalnya obat-obat injeksi. Harga obat-obat yang persaingannya tidak terlalu ketat dapat diharapkan masih cukup tinggi dan tidak mengalami penurunan secara cepat dalam lelang harga atau negosiasi harga, yaitu jika produsennya tidak lebih dari tiga perusahaan farmasi.

Harus sering dilakukan inovasi ragam produk baru yang ditawarkan kepada JKN, dan produk-produk tersebut adalah produk yang minim kompetitor sehingga dapat memenangkan lelang dengan harga yang memuaskan. Oleh karena itu perusahaan farmasi harus terus mengeluarkan produk-produk baru yang minim pesaing sehingga memberikan laba yang memuaskan. Hal tersebut mengharuskan kalangan perusahaan farmasi untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) andal dalam pengembangan produk. Selain itu, karena suatu obat agar dapat dipasarkan harus memiliki NIE,

perusahaan farmasi harus pula memiliki SDM yang dapat mendaftarkan obat, SDM tersebut dikenal sebagai *regulatory affair*.

SDM *regulatory affair* memiliki beberapa tugas dan tanggung jawab, yaitu:

1. Mengumpulkan, mengolah dan mengevaluasi data ilmiah yang diberikan oleh pihak-pihak terkait baik dari dalam perusahaan maupun luar perusahaan dalam pemenuhan dokumen.
2. Memberi semua informasi terkait registrasi produk kepada perusahaan mengenai peraturan dan legalitas yang berlaku.
3. Presentasi dokumen registrasi produk kepada otoritas yang berwenang, yaitu Badan POM, untuk obat, suplemen, obat tradisional, makanan, dan kosmetik.

Untuk menjalankan tugas tersebut, para regulator harus mampu berkomunikasi secara baik dengan pihak Badan POM perihal produk yang akan mereka daftarkan. Kemampuan berkomunikasi tersebut yang sering dilihat oleh perusahaan pesaing, sehingga banyak perusahaan pesaing yang menawarkan untuk berpindah keperusahaannya dengan kompensasi yang lebih baik. Kondisi kerja dan tawaran menarik yang diberikan oleh perusahaan pesaing tersebut membuat SDM registrasi banyak yang keluar masuk dari satu ke perusahaan farmasi, sehingga dapat mempengaruhi pengembangan jangka panjang dan menengah perusahaan.

Untuk memenangkan persaingan yang ketat, sumber daya perusahaan, termasuk SDM, perlu dikelola dengan baik. Faktor SDM merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran SDM yang sangat tinggi, baik dalam perencanaan, pelaksanaan maupun pengendalian berbagai kegiatan operasional perusahaan.² Langkah untuk pengembangan barisan SDM yang kuat, memiliki kompetensi tinggi, adalah merekrut SDM yang memiliki kapasitas tinggi dan mempertahankan mereka sehingga kompetensi mereka dapat terus ditingkatkan. Caranya dengan menyeleksi pelamar sampai mendapatkan pelamar yang memenuhi syarat perusahaan, setelah itu perusahaan harus memberi perhatian yang cukup dan memenuhi kebutuhan

SDM yang dimilikinya. Karyawan berkapasitas tinggi yang tidak mendapat cukup perhatian dari perusahaan dan tidak terpuaskan kebutuhannya biasanya akan memilih untuk meninggalkan perusahaan, pindah keperusahaan lain. Masalah kepindahan SDM (*turnover*) ini merupakan persoalan penting bagi perusahaan maupun karyawan. *Turnover* perlu dijadikan perhatian karena tingginya *turnover* dapat mengganggu aktivitas dan produktivitas perusahaan.

Terjadinya *turnover* diawali dengan timbulnya keinginan karyawan untuk pindah kerja (*turnover intention*), dan *turnover intention* sangat terkait dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dalam suatu perusahaan yang memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi serta tingkat stres yang rendah akan cenderung lebih produktif, memberikan kontribusi terhadap sasaran dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan yang rendah untuk keluar dari perusahaan.³

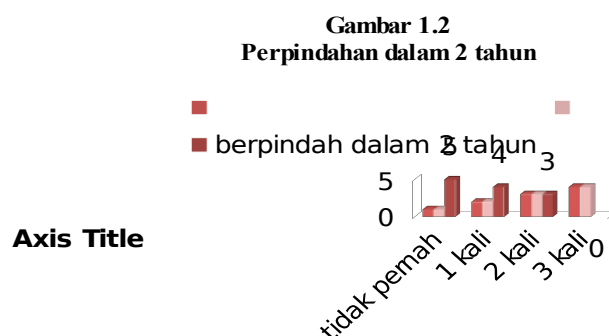
Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Seorang karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sementara mereka yang tingkat kepuasan kerjanya rendah memiliki perasaan negatif.⁴ Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan membuat karyawan tersebut lebih produktif dan hal ini tentunya akan menurunkan potensi terjadinya pemecatan terhadap karyawan. Selain itu, karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih setia pada perusahaan dalam jangka panjang. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka akan cenderung memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*).⁵

Faktor lain yang terkait *turnover intention*, yaitu stres. Kondisi dimana individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu ketidak pasti tetapi penting.⁴ Timbulnya stres kerja terjadi seiring adanya tuntutan pekerjaan yang selalu hadir dalam pekerjaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau

bahkan akan mengundurkan diri. Penelitian yang menunjukkan stres kerja berpengaruh langsung secara positif pada *turnover intention*, maka semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan, maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan.⁶

Faktor lain yang dapat menyebabkan *turnover intention* adalah komitmen organisasional. Pekerja yang mempunyai komitmen tinggi walaupun mereka tidak puas tetapi mereka akan sedikit bahkan tidak terlibat dalam pengunduran diri, karena rasa kesetiaan yang mereka miliki terhadap organisasi. Di lain sisi, pekerja yang kurang setia dan tidak berkomitmen pada organisasi, akan cenderung menunjukkan tingkat kehadiran di tempat kerja yang lebih rendah.⁴ Adanya hubungan negatif yang kuat antara komitmen organisasional dengan *turnover intention* karyawan, jadi semakin tinggi tingkat komitmen organisasional pada karyawan maka semakin rendah terjadinya tingkat *turnover intention*.⁷

Penelitian pendahuluan telah dilakukan oleh peneliti terkait *turnover rate* pada beberapa staf registrasi dari beberapa perusahaan dengan menggunakan kuesioner online yang saya bagikan lewat Whatsapp, dari penelitian tersebut didapat 7 dari 12 orang (58,3%) yang bekerja sebagai staf registrasi menyatakan bahwa mereka dalam 2 tahun terakhir ini mereka sudah 1 sampai 2 kali berpindah perusahaan dengan berbagai macam alasan.



Berdasarkan hasil tersebut peneliti membuat penelitian terkait ”PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN

STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* STAF REGISTRASI OBAT PERUSAHAAN FARMASI”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan adalah tingginya kejadian *turnover rate* di lingkungan staf registrasi. Sebelum terjadinya *turnover*, diawali dengan *turnover intention*/ keinginan untuk pindah. Pada studi awal menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja.

C. Pertanyaan Penelitian

Penelitian yang dikembangkan untuk melihat pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja terhadap tingkat *turnover intention* staf departemen registrasi obat ini dirancang untuk menjawab pertanyaan penelitian.

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* staf registrasi?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* staf registrasi?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* staf registrasi?
4. Apakah kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* staf registrasi?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, adapun tujuan penelitian adalah :

1. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* staf registrasi
2. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* staf registrasi
3. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* staf registrasi
4. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention* staf registrasi

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dikhususkan untuk staf registrasi yang sedang mendaftarkan produk mereka di BPOM. Penyebaran kuesioner dilakukan di Gedung B Direktorat Penilaian Obat dan Produk Biologi, serta Direktorat Penilaian Obat Tradisional, Suplemen Makanan dan Kosmetika, Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) Republik Indonesia yang berlokasi di Jalan Percetakan Negara No. 23 Jakarta- Pusat.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat khusus

Memberikan kontribusi terhadap kajian mengenai interaksi antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja dan niat untuk pindah (*turnover intention*). Penelitian ini diharapkan berguna bagi perusahaan – perusahaan yang di dalamnya terdapat departemen registrasi obat dalam menekan tingkat *turnover rate* demi tercapainya tujuan organisasi.

2. Manfaat Umum

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan berarti bagi penelitian-penelitian berikutnya, baik yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia maupun ilmu-ilmu lainnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. TINJAUAN PUSTAKA

1. Regulatory Affair

Bisnis Farmasi merupakan salah satu bisnis yang sarat dengan peraturan, Fungsi pengaturan sangat penting dalam membuat produk farmasi yang aman dan efektif tersebut. Dengan demikian perusahaan farmasi sangat membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten guna memenuhi semua persyaratan yang diberikan oleh pemerintah dalam hal ini adalah Badan POM.

Untuk mendapatkan SDM yang kompeten, pengelolaan SDM menjadi hal yang sangat penting. Pernyataan tersebut tidak terbantahkan, mengingat posisi SDM yang menjadi sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya dibagi dua, yaitu sumber daya manusia (*human resources*) dan sumber daya alam (*natural resources*). Pada setiap organisasi, baik publik maupun bisnis, sumber daya manusia adalah sumber daya yang utama di samping sumber daya lainnya.⁸

Pada perusahaan farmasi terdapat banyak SDM, di antaranya yang merupakan SDM penting pada perusahaan farmasi adalah SDM dibidang *regulatory affair*. Peran dan tanggung jawab *regulatory affair* sering dimulai dalam fase penelitian dan pengembangan, bergerak ke uji klinis dan meluas melalui persetujuan awal pasar, manufaktur, pelabelan dan periklanan, dan pengawasan pasca-pemasaran.⁹

Tanggung jawab *regulatory affair* juga untuk menyampaikan informasi terkait perundang-undangan yang selalu berubah di semua wilayah di mana perusahaan ingin mendistribusikan produknya, memberi nasihat tentang batasan hukum dan ilmiah serta persyaratan yang berlaku, mengumpulkan, menyusun dan mengevaluasi data ilmiah. Personil *regulatory affair* bertanggung jawab atas dokumen pendaftaran ke Badan POM yang mereka telah siapkan, dan melaksanakan semua

negosiasi berikutnya yang diperlukan untuk mendapatkan dan mempertahankan otorisasi pemasaran untuk produk yang mereka daftarkan.¹⁰

Tugas-tugas tersebut mengharuskan mereka berkomunikasi secara baik dengan banyak pihak, mulai dari pihak di dalam perusahaan sampai di luar perusahaan. Mereka tidak selalu bekerja di dalam perusahaan tetapi juga lingkungan kerja di Badan POM untuk mendaftarkan produk perusahaan tersebut. Dengan demikian kinerja personil *regulatory affair* tidak hanya dilihat oleh perusahaan tempat dia bekerja melainkan dapat dipantau pula oleh perusahaan pesaing. Hal tersebut membuat banyak pekerja di bidang *regulatory affair* sering mendapatkan tawaran pekerjaan dari perusahaan lain yang tertarik dengan kemampuannya untuk bernegosiasi dengan petugas Badan POM. Tawaran yang mereka dapat terkadang membuat mereka tertarik dan akhirnya memutuskan untuk berpindah (*turnover*) ke perusahaan lain yang menurut mereka lebih baik dari perusahaannya terdahulu.

2. Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjabarkan tentang kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam usahanya untuk menggapai tujuan. Level motivasi itu bervariasi, baik perseorangan maupun dalam individu pada waktu yang berbeda.⁴

Teori hierarki maslow mengenai kebutuhan setiap manusia, terdapat hierarki lima kebutuhan-kebutuhan pokok yaitu :

1. Kebutuhan fisiologi : makan dan minum, tempat berlindung, seks dan kebutuhan fisik lain.
2. Kebutuana rasa aman : keamanan, bebas dari rasa takut dan perlindungan dari bahaya yang mengancam.
3. Kebutuhan rasa memiliki dan cinta : cinta, kasih sayang, persahabatan dan diterima di lingkungan.

4. Kebutuhan akan harga diri : rasa hormat diri, pencapaian, status dan penghargaan dari orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri : kecenderungan seseorang untuk mewujudkan dirinya sesuai dengan kemampuannya, mencapai potensi diri.

Hierarki kebutuhan ini dipisahkan berdasarkan urutan yang lebih tinggi dan lebih rendah. Kebutuhan rasa memiliki dan cinta, harga diri dan aktualisasi diri termasuk kedalam kebutuhan yang lebih tinggi ; fisiologi dan rasa aman termasuk kedalam urutan kebutuhan lebih rendah, tetapi itu semua tergantung individu masing-masing dalam menyikapi kebutuhan.⁴

Pada orang yang mengalami tingkat kehidupan yang sangat rendah misalnya pekerja level dasar/bawah, dapat merasa puas asal dapat memenuhi kebutuhan dasar seperti kebutuhan pangan. Berbeda halnya dengan pekerja level atas, mereka akan merasa puas jika kebutuhan lainnya seperti kebutuhan akan harga diri bisa mereka dapat.¹¹

3. *Turnover Intention*

a. Pengertian *Turnover Intention*

Turnover Intention adalah kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk keluar dari perusahaan dalam waktu tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang.¹⁰ Keinginan berhenti dapat terjadi jika seorang karyawan melihat peluang karir yang lebih baik di tempat lain.¹³

Turnover intention ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, di antaranya¹² :

1) Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan pindah kerja, biasanya ditandai dengan semakin tingginya tingkat absensi dan sangat

berkurangnya Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini dibandingkan dengan sebelumnya.

2) Mulai malas bekerja

Karyawan yang berencana untuk melakukan pindah kerja akan lebih malas bekerja, karena anggapan karyawan ini adalah bekerja di tempat lain yang dipandang lebih memenuhi semua keinginan karyawan tersebut.

3) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai macam pelanggaran tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan oleh karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan sering meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung ataupun berbagai pelanggaran lainnya.

4) Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berencana untuk melakukan pindah kerja, sering melakukan protes kepada atasan terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan. Biasanya materi protes yang diajukan berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan apa yang diinginkan karyawan.

5) Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Perilaku seperti ini biasanya berlaku untuk karyawan yang memiliki karakteristik positif. Karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan kepadanya, dan jika meningkatnya perilaku positif karyawan ini berbeda dari biasanya, hal ini justru menunjukkan karyawan tersebut akan melakukan *turnover*.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan keluar karyawan dari pekerjaannya sekarang secara sukarela untuk mendapatkan pekerjaan di tempat lain.

b. Dampak *Turnover Intention*

Turnover intention pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan

organisasi (*turnover*), karena keinginan untuk keluar tersebut merupakan keputusan dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan.

Beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, antara lain : meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategik.¹⁴

c. **Dimensi *Turnover Intention***

Dimensi *turnover intention* meliputi¹⁵ :

1) Pikiran untuk keluar

Ide seseorang untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor.

2) Keinginan untuk mencari lowongan

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.

3) Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

Keinginan karyawan untuk mencoba beralih ke organisasi lain.

d. **Faktor-faktor *Turnover Intention***

Banyak faktor yang menyebabkan karyawan berpindah dari tempat kerjanya namun faktor determinan keinginan untuk berpindah di antaranya adalah¹⁵ :

1. Faktor faktor keorganisasian, meliputi :

a. Besar kecilnya organisasi. Organisasi yang lebih besar cenderung lebih sedikit pergantian karyawan, karena kesempatan berkarir lebih besar, proses-proses manajemen sumber daya yang canggih dan sistem imbalan yang bersaing.

b. Besar kecil unit kerja, kemungkinan juga ikut andil dalam pergantian karyawan melalui variabel-variabel lain seperti personalisasi dan komunikasi.

- c. Penggajian, penggajian memiliki hubungan yang kuat dengan pergantian karyawan, terutama pada industri-industri yang membayar rendah karyawannya.
 - d. Bobot kerja, masalah ini biasanya sangat tergantung cara pandang tiap individu terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini perhatian dipusatkan pada kumpulan hubungan antara pergantian karyawan dan ciri-ciri pekerjaan tertentu, termasuk rutinitas atau pengulangan tugas, atau tanggung jawab pekerjaan.
 - e. Gaya penyeliaan, faktor ini juga merupakan salah satu faktor tertinggi dalam pergantian karyawan. Atasan atau supervisor yang memiliki sikap yang acuh tak acuh sangat berdampak pada pergantian karyawan.
2. Faktor-faktor individual, meliputi :
- a. Kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan ini merupakan ketidaksesuaian pandangan antara yang diharapkan oleh individu dengan situasi yang sebenarnya.
 - b. Kepuasan terhadap pekerjaan secara menyeluruh, indikator ini menunjukkan bahwa semakin besar ketidakpuasan terhadap pekerjaan, maka semakin besar pula keinginan untuk keluar.
 - c. Pembayaran, tingkat pembayaran merupakan masalah utama dalam organisasi terkait dengan frekuensi pergantian karyawan.
 - d. Promosi, kurangnya kesempatan promosi merupakan alasan utama pengunduran diri. Kesempatan promosi seseorang akan menjadi harapan terhadap karir yang dapat berinteraksi dengan kepuasan dalam mempengaruhi pergantian karyawan.
 - e. Bobot pekerjaan, merupakan salah satu diantara faktor-faktor kepuasan yang cukup kuat terhadap hubungannya dengan pergantian karyawan.

- f. Kerabat-kerabat kerja, hubungan kerabat kerja mempunyai berbagai dimensi dan mencerminkan kepentingan-kepentingan dalam pekerjaan, perbedaan individual, serta hubungan antara peralatan dan individu
- g. Penyeliaan, dapat dikaitkan dengan pergantian karyawan untuk dapat menangani interaksi pimpinan dan bawahan.
- h. Keikatan terhadap organisasi, sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam organisasi.
- i. Harapan untuk dapat menemukan pekerjaan lain, secara empiris variabel ini cukup mendapat dukungan untuk menimbulkan kesan bahwa variabel ini cukup penting untuk mendapat perhatian pada analisis-analisis pergantian karyawan pada tingkat individu.
- j. Niat untuk pergi atau tinggal, sebagai suatu konsep perilaku niat seseorang harus menjadi peramal perilaku yang baik. Secara empiris ukuran-ukuran perilaku niat untuk pergi atau tinggal terlihat sebagai salah satu dari peramal pergantian karyawan yang terbaik pada tingkat individu.
- k. Tekanan jiwa, sebagai suatu kondisi yang dinamis yang menghadapkan individu pada kesempatan, kendala, dan/atau keinginan untuk menjadi apa yang disenanginya, dan melakukan apa yang disukainya, dan yang penyelesaiannya di rasapi sebagai hal yang tidak tentu tetapi yang akan memberikan hasil-hasil yang penting.
- l. Lingkungan kerja, dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik diantaranya adalah keadaan suhu, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan social yaitu sosial budaya dilingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, dan lainnya. Lingkungan kerja dapat berpengaruh pada tingkat pergantian karyawan.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari pemikiran karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.¹⁵ Kepuasan kerja mengarah kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif terkait dengan pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif.⁴

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan terpenuhi atau tidak terpenuhi diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berkaitan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi pekerjaan, dan mutu pengawasan. Sementara itu, perasaan yang berkaitan dengan dirinya sendiri antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan. Kepuasan karyawan dalam bekerja bila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya terpenuhi dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas.¹⁷

Dari beberapa definisi mengenai kepuasan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan gambaran dari perasaan seseorang baik perasaan puas (positif) maupun perasaan tidak puas (negatif) terhadap pekerjaannya.

b. Faktor faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor kepuasan kerja terdiri dari kepuasan kepada¹⁶ :

1) Pekerjaan itu sendiri (*Work itself*)

Kepuasan kerja merupakan sumber utama dari kepuasan. Karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja. Jika

kreatifitas pekerjaan karyawan terpenuhi, mereka cenderung menjadi puas.

2) Gaji (*Pay*)

Gaji merupakan sejumlah upah yang didapat oleh karyawan. Gaji / uang tidak hanya membantu orang memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga sebagai alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen melihat kontribusi mereka terhadap perusahaan. Benefit tambahan juga penting, tetapi tidak sepenting gaji. Alasannya karena kebanyakan karyawan tidak mengetahui seberapa banyak benefit yang mereka dapat. Karyawan cenderung menganggap remeh benefit yang didapat karena mereka tidak menyadari nilai moneter yang signifikan dari benefit tersebut.

3) Pengawasan (*Supervisi*)

Pengawasan (*supervisi*) merupakan sumber penting lainnya dari kepuasan kerja. Ada dua tipe pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Tipe pertama berpusat pada karyawan. Perusahaan / penyedia menggunakan ketertarikan personal dan kepedulian pada karyawan, caranya seperti meneliti seberapa baik kerja karyawan; memberikan nasihat dan bantuan pada individu, dan berkomunikasi dengan rekan kerja secara personal maupun dalam konteks pekerjaan. Tipe lainnya dengan partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang mengajak karyawannya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka. Cara ini menyebabkan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

4) Hubungan dengan teman sekerja (*Co-workers*)

Sifat alami dari kelompok atau tim kerja akan memengaruhi kepuasan kerja. Sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu diantaranya adalah rekan kerja

atau anggota tim yang kooperatif. Tim kerja yang kuat/ solid, bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu. Tim kerja yang baik atau tim yang efektif membuat pekerjaan menjadi menyenangkan. Akan tetapi jika hal sebaliknya yang terjadi, maka akan menghasilkan efek negative terhadap kepuasan kerja anggota individu..

5) Kesempatan promosi (*Promotion opportunities*)

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini karena promosi memiliki berbagai bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan. Misalnya, karyawan yang dipromosikan atas dasar senioritas sering mengalami kepuasan kerja, tetapi tidak sebanyak karyawan yang dipromosikan atas dasar kinerja. Perbedaan ini membantu menjelaskan mengapa promosi eksekutif mungkin lebih memuaskan daripada promosi yang terjadi pada level bawah organisasi.

5. Komitmen Organisasi

a. Definisi Komitmen Organisasi

Definisi komitmen organisasi sebagai sikap, yaitu¹⁶ :

- 1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
- 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
- 3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasional memberikan hubungan positif terhadap kinerja tinggi karyawan, tingkat pergantian karyawan yang rendah dan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah. Komitmen organisasional juga memberikan iklim organisasi yang hangat dan mendukung.

b. Penggolongan Komitmen Organisasi

Penggolongan komitmen organisasi menjadi tiga, yaitu¹⁶ :

1) Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah keterikatan emosional karyawan, identitas, dan keterlibatan dalam organisasi.

2) Komitmen kelanjutan (*continuance commitment*)

Luthans mengemukakan komitmen kelanjutan sebagai komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin dikarenakan kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

3) Komitmen normatif (*Normative commitment*)

Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Setiap karyawan memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku yang berbeda dengan karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar continuance. Karyawan yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya karyawan yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian financial dan kerugian lain, sehingga karyawan tersebut hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komitmen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi bergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Komitmen normatif menimbulkan perasaan wajib pada karyawan untuk memberi balasan atas apa yang telah diterima dari organisasi.

6. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres adalah kondisi di mana individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.⁴ Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan.⁴ Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.¹³

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang timbul dari diri seorang karyawan yang disebabkan karena adanya tuntutan pekerjaan serta ketidaksesuaian antara harapan dan hasil yang diterima.

b. Faktor-Faktor Penyebab Stres yang Potensial

Ada tiga faktor penyebab stres yang potensial yaitu⁴:

1) Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan akan memengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini juga memengaruhi level stres di antara karyawan di dalam organisasi tersebut. Tentu saja, ketidakpastian merupakan alasan terbesar orang-orang yang memiliki masalah dalam mengatasi perubahan organisasional. Terdapat tiga tipe ketidakpastian lingkungan, yaitu:

- Ketidakpastian ekonomi
- Ketidakpastian politik
- Perubahan teknologi

2) Faktor Organisasional

Tidak terdapat kekurangan faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stress. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, bos yang sangat menuntut dan tidak sensitive,

serta para rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh. Faktor – faktornya yaitu :

- Tuntutan tugas
- Tuntutan peran
- Tuntutan interpersonal

3) Faktor Pribadi/ individual

Faktor-faktor di dalam kehidupan pribadi karyawan yaitu:

- Permasalahan keluarga
- Permasalahan ekonomi
- Kepribadian

c. Konsekuensi dari Stres

Ada tiga konsekuensi dari stres yaitu⁴:

1) Gejala fisiologis:

- Sakit kepala
- Tekanan darah tinggi
- Penyakit jantung

2) Gejala psikologis:

- Kecemasan
- Depresi
- Penurunan dalam kepuasan kerja

3) Gejala perilaku:

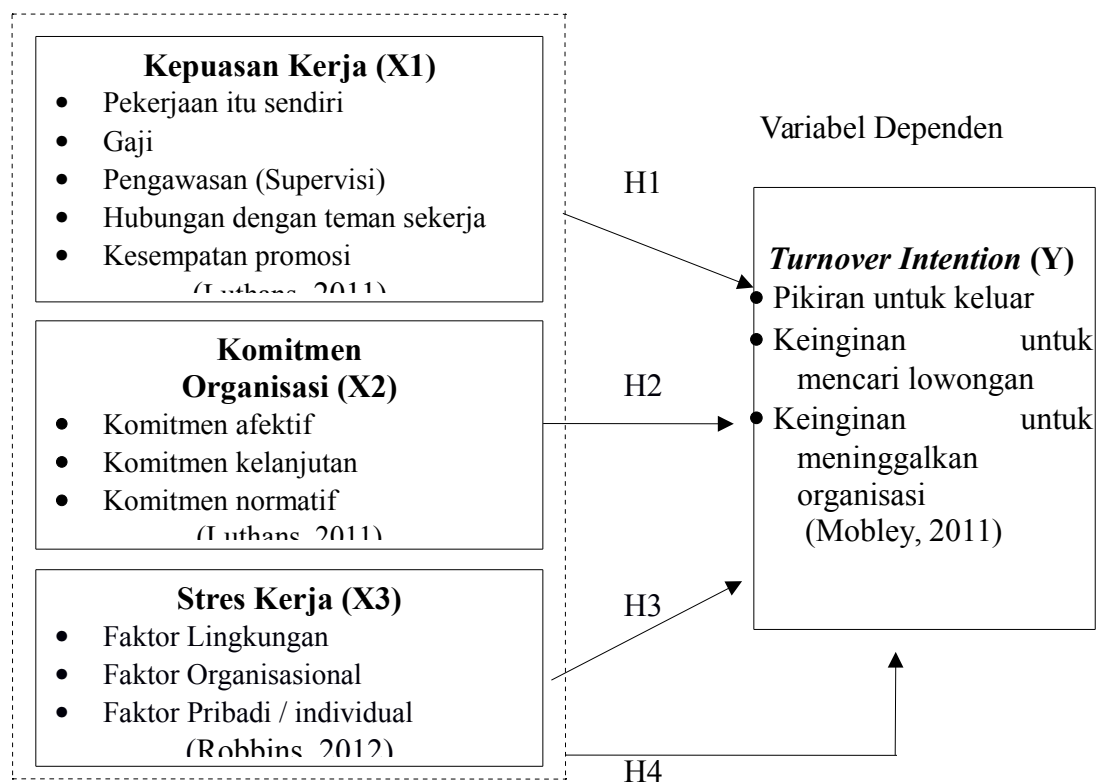
- Produktivitas
- Ketidakhadiran
- Tingkat perputaran (Turnover)

B. KERANGKA TEORI

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang teramat penting, mengingat SDM menjadi sentral dalam pencapaian tujuan organisasi.⁸ Oleh

karena itu perusahaan harus dapat membuat SDM merasa nyaman berada di perusahaan tersebut. Jika tidak, kemungkinan akan terjadi *turnover intention* karyawan. *Turnover intention* bisa disebabkan oleh berbagai faktor. Faktor tersebut adalah faktor keorganisasian salah satunya komitmen organisasi dan faktor individual diantaranya kepuasan kerja dan stres kerja .¹⁵ *Turnover intention* menjadi masalah yang banyak terjadi pada staf registrasi, karena mereka kebanyakan bekerja diluar kantor sehingga banyak kompetitor yang sering melihat kinerja mereka dan akhirnya menawarkan mereka untuk berpindah tempat kerja dengan kompensasi yang lebih menguntungkan dibandingkan perusahaan mereka sebelumnya.

Variabel Independen



Gambar II.1 Kerangka teori

C. Hipotesis

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah, perumusan masalah, dan tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan untuk penelitian ini ialah :

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* staf registrasi.

- H2 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* staf registrasi.
- H3 : Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* staf registrasi.
- H4 : Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap *turnover intention* staf registrasi.

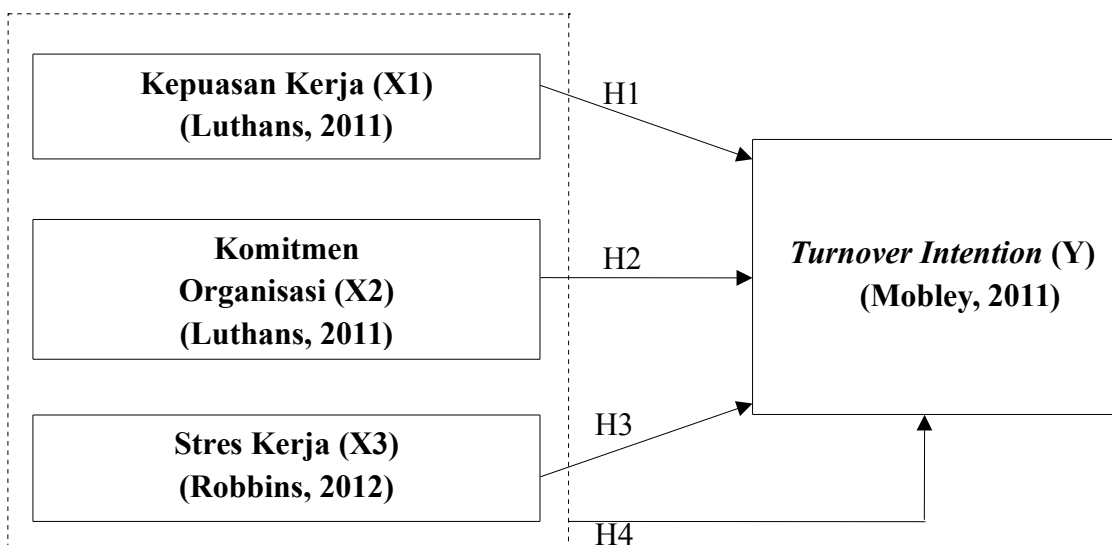
BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kausatif, penelitian ini bertujuan untuk mencari jawaban mendasar tentang sebab-akibat, dengan menganalisis faktor-faktor penyebab terjadinya ataupun munculnya sesuatu fenomena tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan registrasi perusahaan farmasi yang bertugas di Badan POM. Data dikumpulkan melalui daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah disusun dan diuji di lapangan. Teknik pengisian dilakukan dengan pengisian kuesioner oleh responden di lokasi yang bersangkutan berada. Hasil yang diperoleh diolah menggunakan perangkat lunak statistik yang sesuai untuk memberikan gambaran tentang pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja terhadap *turnover intention* staf registrasi obat.

B. KERANGKA KONSEP



Gambar III.1 Kerangka konsep penelitian

C. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Metode kuantitatif merupakan metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, yaitu kongkrit/empiris, objektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data menggunakan kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.¹⁷

Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel Dependen					
No	Variabel	Dimensi	Indikator	Cara dan Alat Ukur	Skala Pengukuran
1.	<i>Turnover Intention</i> (Y) Sumber : Mobley	Pikiran untuk keluar	- Berfikir untuk keluar yang diberikan - Fasilitas untuk keluar - Peluang	Kuesioner 1,2,3	Skala Likert (1 – 4)
		Keinginan untuk mencari lowongan	- Mencari informasi lowongan pekerjaan - Meninggalkan pekerjaan jika mendapatkan gaji yang lebih besar - Menanyakan lowongan pekerjaan kepada teman	Kuesioner 4,5,6	Skala Likert (1 – 4)
		Keinginan untuk meninggalkan organisasi	- Merasa pekerjaan terlalu berat - Merasa imbalan yang diterima tidak sesuai - Merasa tidak ada perkembangan karir	Kuesioner 7,8,9	Skala Likert (1 – 4)

Variabel Independen

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Cara dan Alat Ukur	Skala Pengukuran
1.	Kepuasan kerja (X1) Sumber: Luthans	Kepuasan terhadap pekerjaan	- Mendapatkan pekerjaan sesuai kemampuan - Merasa bangga dengan hasil kerja sendiri - Merasa senang dapat belajar hal-hal baru	Kuesioner 10,11,12	Skala Likert (1 – 4)
		Kepuasan terhadap gaji	- Merasa dibayar secara adil - Mendapatkan gaji tepat waktu - Penghasilan dapat meningkatkan semangat kerja	Kuesioner 13,14,15	Skala Likert (1 – 4)
		Kepuasan terhadap promosi	- Kesempatan adil dalam promosi - Promosi jabatan menambah semangat kerja - Puas akan kesempatan promosi kerja	Kuesioner 16,17,18	Skala Likert (1 – 4)
		Kepuasan terhadap pengawasan (supervisi)	- Nyaman karena diperhatikan atasan - Pimpinan member dukungan - Hubungan baik dengan atasan	Kuesioner 19,20,21	Skala Likert (1 – 4)
		Kepuasan terhadap rekan kerja	- Bekerja sama dengan baik - Rekan kerja yang menyenangkan - Dukungan dari rekan kerja	Kuesioner 22,23,24	Skala Likert (1 – 4)
3.	Komitmen organisasi Sumber : Meyer and Allen (dalam Luthans)	<i>Affective Commitment</i>	Bahagia menghabiskan sisa karir - Merasa masalah perusahaan merupakan masalah saya - Merasa menjadi bagian keluarga	Kuesioner 28,29,30	Skala Likert (1 – 4)

			pada perusahaan		
		<i>Continuance Commitment</i>	- Takut tidak mendapatkan kesempatan kerja - Rugi jika meninggalkan perusahaan - Sulit mendapatkan penghasilan sebegini pekerjaan sekarang	Kuesioner 31,32,33	Skala Likert (1 – 4)
		<i>Normative Commitment</i>	- Perusahaan banyak berjasa - Belum memberi kontribusi bagi perusahaan - Perusahaan layak mendapatkan kesetiaan	Kuesioner 34,35,36	Skala Likert (1 – 4)
4.	Stres kerja Sumber : Robbins	Faktor lingkungan	- Krisis ekonomi - Sulit mengikuti perubahan teknologi - Pesaing yang lebih handal dalam mengikuti perubahan teknologi	Kuesioner 37,38,39	Skala Likert (1 – 4)
		Faktor organisasi	- Pekerjaan karyawan tidak di koordinasikan - Ditekan dengan banyak aturan - Alat kantor sering rusak	Kuesioner 40,41,42	Skala Likert (1 – 4)
		Faktor individual	- Merasa kelelahan akibat tugas yang banyak - Tidak mengerti tanggung jawab pekerjaannya - Tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya	Kuesioner 43,44,45	Skala Likert (1 – 4)

Skala Likert yang digunakan :

Skor 1 : Sangat Tidak Setuju

Skor 2 : Tidak Setuju

Skor 3 : Setuju

Skor 4 : Sangat Setuju

D. JENIS PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kausatif dan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif cocok digunakan untuk penelitian yang masalahnya sudah jelas dan umumnya dilakukan pada populasi yang luas, yang juga digunakan untuk menguji hipotesis atau teori. Metode statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi perihal data penelitian.¹⁷ Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

E. LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

Penelitian dan penyebaran kuesioner dilakukan di Gedung B Direktorat Penilaian Obat dan Produk Biologi, serta Direktorat Penilaian Obat Tradisional, Suplemen Makanan dan Kosmetika Badan Pengawas Obat dan Makanan Republik Indonesia yang berlokasi di Jalan Percetakan Negara No. 23 Jakarta Pusat. Penelitian dilakukan pada awal bulan September 2018.

F. POPULASI DAN SAMPEL**1. Populasi**

Populasi merupakan kelompok elemen yang lengkap, dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Sedangkan sampel adalah suatu himpunan departemen dari unit populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian.¹⁸ Populasi dari penelitian ini adalah staf registrasi obat dari berbagai perusahaan farmasi yang sedang melakukan tugasnya untuk mendaftarkan produk di Gedung B Badan POM RI.

2. Sampel

Sampel adalah populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Sampel yang diambil harus dapat merepresentasikan karakteristik populasi

yang ada. Penetapan jumlah sampel dapat berdasarkan pertimbangan pribadi, termasuk pertimbangan biaya dan waktu, dengan catatan sampel tersebut cukup mewakili populasi. Dikarenakan keterbatasan dana, tenaga dan waktu serta banyaknya populasi *regulatory affair* yang bertugas di Badan POM, maka dalam penelitian ini peneliti berencana untuk menyebarkan kuesioner minimal sebanyak 70 unit. Ukuran/jumlah sampel diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin, maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Dimana : n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

E = Presentasi kelonggaran ketelitian kesalahan

pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir, e= 10%

Berdasarkan rumus di atas maka dapat dihitung jumlah sampel dalam

penelitian ini sebagai berikut :

$$\begin{aligned} &= \frac{214}{1 + 214 (0,1)^2} \\ &= 68,15 \approx 70 \text{ sampel} \end{aligned}$$

Objek penelitian terdiri dari karyawan registrasi dari berbagai perusahaan farmasi yang mendaftarkan produknya di Badan POM.

Kriteria Inklusi

- a. Bekerja sebagai staf registrasi
- b. Bekerja penuh waktu (*full time*) pada suatu perusahaan

Kriteria Eksklusi :

- a. Tidak bersedia menjadi responden.
- b. Pengisian kuesioner tidak lengkap

G. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara:

1. *Library Research*

Proses mengumpulkan data yang bersifat teoritis melalui buku-buku, literatur, atau bahan-bahan dari perkuliahan, majalah surat kabar, maupun karya ilmiah yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. *Field Research*

Proses mengumpulkan data yang bersifat aktual melalui pengamatan langsung dengan mengedarkan kuesioner.

H. RANCANGAN ANALISIS DATA

Tujuan utamanya dari analisis data adalah menyediakan informasi untuk memecahkan masalah. Oleh sebab itu, setiap tahapan analisis data harus dimulai dengan tahap pra-analisis. Berikut proses-proses analisis data yang dilakukan pada penelitian ini :

1. Pra-analisis

Langkah-langkah dari pra-analisis sebagai berikut :

a. Penyuntingan data

Proses ini bertujuan agar data yang dikumpulkan memberikan kejelasan, dapat dibaca, konsisten dan komplit, sehingga data yang diperlukan dapat diperoleh secara lengkap dan benar.

b. Pengkodean data

Tujuan pengkodean data untuk memindahkan data tersebut ke dalam media penyimpanan data dan analisis komputer lebih lanjut.

Pengkodean data biasanya berupa kode angka.

c. Cek kesalahan

Tugas dari pengecekan kesalahan yang pertama adalah meyakinkan bahwa semua tahapan pra-analisis sebelumnya telah dilakukan dengan benar. Kedua adalah data yang telah diberi kode harus dicek kembali untuk mendeteksi kemungkinan adanya salah ketik.

d. Pembentukan struktur data

Penyusunan struktur data untuk memasukkan semua data yang dibutuhkan untuk analisis dan kemudian mentransfernya ke dalam media penyimpanan data.

e. Tabulasi data

Data yang telah dikelompokkan sesuai dengan tujuan penelitian, kemudian dimasukkan dalam tabel. Setiap pertanyaan yang sudah diberi nilai, hasilnya dijumlahkan dan diberi kategori sesuai dengan jumlah pertanyaan pada kuesioner.

2. Analisis Data

Tujuan analisis data untuk mengetahui gambaran data yang diperoleh dari variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

a. Uji validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data dan untuk melihat apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti pada uji validitas ini. Hasil yang diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel. Kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05. Uji validasi pada penelitian ini menggunakan 20 responden. Syarat untuk dianggap valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas yang dilakukan untuk melihat konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Teknik yang digunakan uji reliabilitas adalah teknik Alpha Cronbach, dimana suatu instrument dapat dikatakan handal/ *reliable* apabila memiliki nilai $r_{alpha} > \text{nilai } r_{tabel}$

c. Uji asumsi klasik

Berikut ini adalah beberap pengujian yang dilakukan untuk uji asumsi klasik, yaitu:

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel (dependen dan independen), apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Penelitian ini menggunakan *Kolmogorof-Smirnov* untuk melihat apakah data secara univariat telah terdistribusi normal atau tidak dengan syarat apabila :

- Angka signifikasi uji *Kolmogorov-Smirnov* Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal (Ho diterima dan Ha ditolak).
- Angka signifikasi uji *Kolmogorov-Smirnov* Sig < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal (Ho ditolak dan Ha diterima).

Apabila ada variabel penelitian yang tidak berdistribusi normal secara univariat, maka dilakukan pula uji normalitas data secara multivariat dengan menggunakan metode *Normal P-P Plot*. Model

regresi dinyatakan berdistribusi normal, jika titik-titik mendekati dan mengikuti arah garis diagonal.

2) Uji Heterokedastisitas

Uji ini ditunjukkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atau pengamatan-pengamatan lain. Apabila tidak terjadi heteroskedastisitas maka model regresi tersebut adalah model regresi yang baik.

Untuk mengetahui ada atau tidak adanya heteroskedastisitas, dengan cara melihat grafik plot (*scatter plot*) antara nilai prediksi variabel bebas/ independen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Dasar analisisnya sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur dan tidak berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji ini adalah untuk melihat apakah dalam suatu model regresi terdapat adanya korelasi atau hubungan signifikan antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Multikolinearitas akan menyebabkan koefisien regresi bernilai kecil dan standar error regresi bernilai besar sehingga pengujian variabel bebas secara individu akan menjadi tidak signifikan. Uji ini dilakukan jika jumlah variabel independen lebih dari satu.

Dasar Pengambilan Keputusan:

- Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.
- Jika nilai VIF > 10 maka terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

d. Analisis deskriptif

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan analisa deskriptif atau statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistic yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.¹⁷

Hasil analisis ini didapat dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden. Berdasarkan hasil tersebut akan diperoleh satu kecendrungan dari jawaban responden tersebut. Hasil kecendrungan dari masing-masing variabel akan terlihat berdasarkan nilai rata-rata skor jawaban yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor berikut ini:

Nilai maksimum : 4
 Nilai minimum : 1
 Rentang skala : $\frac{1-4}{4} = 0.75$

Katagori :

- 1) 1.0 – 1.75 = sangat tidak setuju
- 2) 1.76 – 2.5 = tidak setuju
- 3) 2.51–3.25 = setuju
- 4) 3.26 – 4 = sangat setuju

e. Uji hipotesis

1) Analisis regresi berganda

Analisis regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

$$Y = a + b_1x_1 + b_2 x_2 + b_3x_3 \dots \dots e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (*turnover intention*)

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi x_1, x_2

x_1 = Kepuasan kerja

x_2 = Komitmen organisasi

x_3 = Stres kerja

e = *error of term*

2) Uji t (Uji parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Pengujian dengan uji t adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada alpha 0,05.

- a) $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
Artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan terdapat pengaruh antara kedua variabel yang diuji.
 - b) $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
Artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat dan tidak terdapat pengaruh antara kedua variabel yang diuji.
- 3) Uji F (Uji simultan/ serempak).
Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada alpha 0,05.
- a) $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
Artinya menerangkan bahwa variasi-variabel bebas secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - b) $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
Artinya menerangkan bahwa variasi-variabel bebas secara keseluruhan, tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 4) Koefisien determinasi adalah alat statistik yang kegunaannya untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$, maka dari itu digunakan koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

dimana :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Untuk membuat kesimpulan, terlebih dahulu perlu pengujian apakah nilai-nilai r^2 ini terletak dalam daerah penerimaan atau penolakan H_0 .^{19,20}

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan 70 responden staf registrasi obat pada berbagai perusahaan farmasi. Karakteristik responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel. IV.1
Karakteristik responden

No	Karakteristik responden		Frekuensi	Persentase
1.	Usia	25-29 Tahun	44	63.0
		30-34 Tahun	23	33.0
		35-39 Tahun	3	4.0
2.	Jenis kelamin	Pria	6	9.0
		Wanita	61	91.0
3.	Pendidikan terakhir	S1	8	12.0
		Apoteker	52	74.0
		S2	10	14.0
4.	Gaji	3-5 Juta	12	17.0
		5-7 Juta	24	34.0
		7-10 Juta	29	42.0
		>10 Juta	5	7.0

1. Usia

Berdasarkan tabel IV.1 dari total 70 responden yang mengisi kuesioner, 44 orang (63 %) berusia 25-29 tahun, 23 orang (33 %) berusia 30-34 tahun dan 3 orang (4 %) berusia 35-39 tahun. Hasil data di atas responden terbanyak berusia 25-29 tahun. Hal ini kemungkinan disebabkan karena usia 25-29 tahun adalah usia dimana kebanyakan mahasiswa atau mahasiswi baru saja lulus atau baru 1-2 tahun bekerja pada perusahaan dan biasanya dalam perusahaan akan menempati posisi sebagai staf.

2. Jenis kelamin responden

Berdasarkan Tabel IV.1 diketahui bahwa dari 70 responden yang mengisi kuesioner, mayoritas staf registrasi berjenis kelamin wanita yaitu

61 orang (91%) dan sisanya adalah pria yaitu 6 orang (9%). Hal ini mungkin karena pekerjaan registrasi lebih disukai oleh kaum wanita dibanding pria sebab pekerjaan ini butuh pekerja yang suka hal mendetail dan memiliki kesabaran yang tinggi, dan mungkin juga perusahaan lebih menyukai wanita untuk mengisi posisi ini karena wanita dinilai lebih fleksibel. Hasil ini juga sebanding dengan jumlah lulusan farmasi yang mayoritasnya wanita.

3. Pendidikan terakhir responden

Berdasarkan Tabel IV.1 diketahui bahwa dari 70 responden yang mengisi kuesioner, pendidikan terakhir responden terbanyak adalah profesi Apoteker 52 orang (74%), kemudian diikuti oleh S2 sebanyak 10 orang (14%) , dan S1 sebanyak 8 orang (12%). Hasil data di atas menunjukkan bahwa pendidikan apoteker paling banyak dibanding dengan yang lainnya karena sebagian besar perusahaan lebih mencari dan percaya apoteker untuk bekerja di bagian registrasi.

4. Gaji yang diperoleh perbulan oleh responden

Berdasarkan Tabel IV.1 dari total 70 responden yang mengisi kuesioner, 12 orang (17%) yang memiliki gaji 3-5 juta, 24 orang (34%) memiliki gaji 5-7 juta, 29 orang (42%) 7-10 juta dan 5 orang (7%) lebih dari 10 juta. Hasil data terbanyak bergaji 7-10 juta, hal ini sesuai dengan standar gaji yang tertera pada SK yang ditetapkan oleh PD IAI DKI tahun 2016.

Gambar. IV.1
Standar Gaji IAI DKI Tahun 2016

B. Hasil Penelitian

Analisis hasil uji coba instrument tes :

1. Validitas dan reliabilitas instrument

Uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk uji



Pengurus Daerah DKI Jakarta
IKATAN APOTEKER INDONESIA
(The Indonesian Pharmacist Association)
 Sekretariat,
 Jln Tanah Tinggi III No. 40 Jakarta Pusat
 E-mail : iaidkjakarta@gmail.com Telp : 081284179343

Lampiran SKBNo :050/PD IAI/DKI JAKARTA/VIII/2016

Tentang

IMBAL JASA PEKERJAAN APOTEKER

I. Imbal Jasa Apoteker dengan Tempat Praktek di :

Apotek dan Klinik, terdiri dari :

- a. Jasa Pokok Profesi perbulan Rp. 3.500.000,-
 - b. Uang Transport Setiap Kehadiran minimal Rp. 50.000,-
 - c. Uang Makan Setiap Kehadiran minimal Rp. 30.000,-
 - d. Tunjangan Profesi perbulan minimal 1 % Omset (Pendapatan Kotor)
 - e. THR minimal 1 bulan Jasa Pokok Profesi
- Evaluasi kenaikan Jasa Pokok Profesi setiap tahun minimal 10 %

II. Imbal Jasa Apoteker dengan Tempat Praktek di :

Pedagang Besar Farmasi, Rumah Sakit dan Industri, terdiri dari :

- a. Jasa Pokok Profesi perbulan Rp. 7.000.000,-
 - b. Uang Transport Setiap Kehadiran minimal Rp. 50.000,-
 - c. Uang Makan Setiap Kehadiran minimal Rp. 30.000,-
 - d. Bonus Tahunan minimal 1 Bulan Jasa Pokok Profesi
 - e. THR minimal 1 Bulan Jasa Pokok Profesi
- Evaluasi kenaikan Jasa Pokok Profesi setiap tahun minimal 10 %

Ditetapkan di : Jakarta
 Pada tanggal : 20 Agustus 2016

PENGURUS DAERAH DKI JAKARTA
 IKATAN APOTEKER INDONESIA

Ketua,

Dra. Azizah Wati, M.S., Apt.
 NA : 09081952002171



Sekretaris,

Drs. Adeng F Hanafi, Apt.
 NA : 01051959001181

reliabilitas digunakan untuk melihat suatu instrument dapat dikatakan handal/ *reliable* atau tidak. Syarat minimum untuk dianggap valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan untuk dianggap handal apabila nilai $r_{alpha} > \text{nilai } r_{tabel}$ Uji validasi dan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan 20 responden.

Tabel IV.2
 Hasil uji validitas

Variabel	Item pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Turnover intention	Item 1	0.735	0.444	Valid
	Item 2	0.682	0.444	Valid
	Item 3	0.804	0.444	Valid
	Item 4	0.671	0.444	Valid
	Item 5	0.633	0.444	Valid
	Item 6	0.537	0.444	Valid
	Item 7	0.458	0.444	Valid
	Item 8	0.706	0.444	Valid
	Item 9	0.871	0.444	Valid
Kepuasan kerja	Item 10	0.700	0.444	Valid
	Item 11	0.633	0.444	Valid
	Item 12	0.495	0.444	Valid
	Item 13	0.703	0.444	Valid

	Item 14	0.617	0.444	Valid
	Item 15	0.740	0.444	Valid
	Item 16	0.771	0.444	Valid
	Item 17	0.624	0.444	Valid
	Item 18	0.820	0.444	Valid
	Item 19	0.609	0.444	Valid
	Item 20	0.684	0.444	Valid
	Item 21	0.645	0.444	Valid
	Item 22	0.519	0.444	Valid
	Item 23	0.650	0.444	Valid
	Item 24	0.595	0.444	Valid
Komitmen organisasi	Item 25	0.479	0.444	Valid
	Item 26	0.740	0.444	Valid
	Item 27	0.760	0.444	Valid
	Item 28	0.627	0.444	Valid
	Item 29	0.710	0.444	Valid
	Item 30	0.615	0.444	Valid
	Item 31	0.650	0.444	Valid
	Item 32	0.499	0.444	Valid
Stes kerja	Item 33	0.543	0.444	Valid
	Item 34	0.449	0.444	Valid
	Item 35	0.704	0.444	Valid
	Item 36	0.668	0.444	Valid
	Item 37	0.714	0.444	Valid
	Item 38	0.741	0.444	Valid
	Item 39	0.819	0.444	Valid
	Item 40	0.569	0.444	Valid
	Item 41	0.521	0.444	Valid
	Item 42	0.583	0.444	Valid

Tabel VI. 3
Hasil uji reliabilitas

Variabel	Dimensi	Nilai Alpha Conbarch	Nilai standart Alpha Conbarch	Keterangan
Turnover intention	Pikiran untuk keluar	0.675	0.64	Valid dan Reliabel
	Keinginan untuk mencari lowongan	0.664	0.64	Valid dan Reliabel
	Keinginan untuk meninggalkan organisasi	0.646	0.64	Valid dan Reliabel
Kepuasan kerja	Kepuasan terhadap pekerjaan	0.767	0.64	Valid dan Reliabel

	Kepuasan terhadap gaji	0.700	0.64	Valid dan Reliabel
	Kepuasan terhadap promosi	0.686	0.64	Valid dan Reliabel
	Kepuasan terhadap pengawasan (supervisi)	0.944	0.64	Valid dan Reliabel
	Kepuasan terhadap rekan kerja	0.896	0.64	Valid dan Reliabel
Komitmen organisasi	<i>Affective Commitment</i>	0.740	0.64	Valid dan Reliabel
	<i>Continuance Commitment</i>	0.748	0.64	Valid dan Reliabel
	<i>Normative Commitment</i>	0.809	0.64	Valid dan Reliabel
Stres kerja	Faktor lingkungan	0.759	0.64	Valid dan Reliabel
	Faktor organisasi	0.809	0.64	Valid dan Reliabel
	Faktor individual	0.809	0.64	Valid dan Reliabel

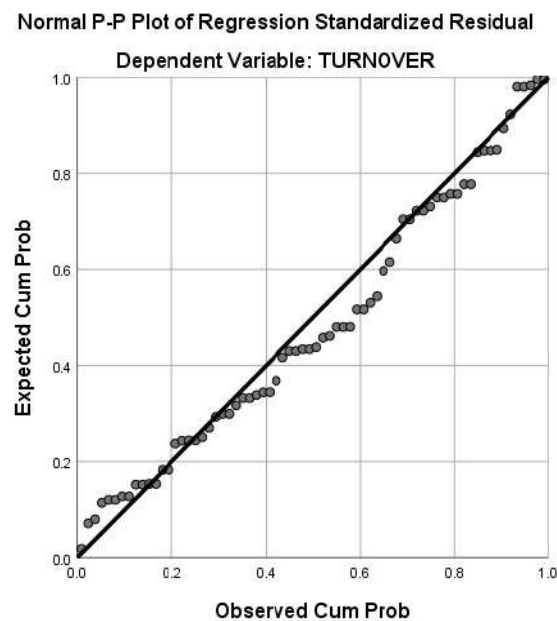
Dari data tabel uji validitas menunjukkan hasil nilai r -hitung $>$ r -tabel dan untuk table uji reliabilitas menunjukkan hasil nilai $r_{\alpha} >$ nilai r_{tabel} pada tiap-tiap dimensi dengan demikian, instrumen penelitian ini valid dan reliable, sehingga dapat disimpulkan bahwa intrumen ini valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk penelitian ini.

2. Uji asumsi klasik

Berikut ini adalah beberap pengujian yang dilakukan untuk uji asumsi klasik, yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel (dependen dan independen), apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Hasil uji ini dapat terlihat melalui Gambar.IV.2 dan Tabel. IV. 4.



Gambar IV.2
Grafik hasil uji normalitas

Tabel. IV.4
Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.97043255
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.066
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

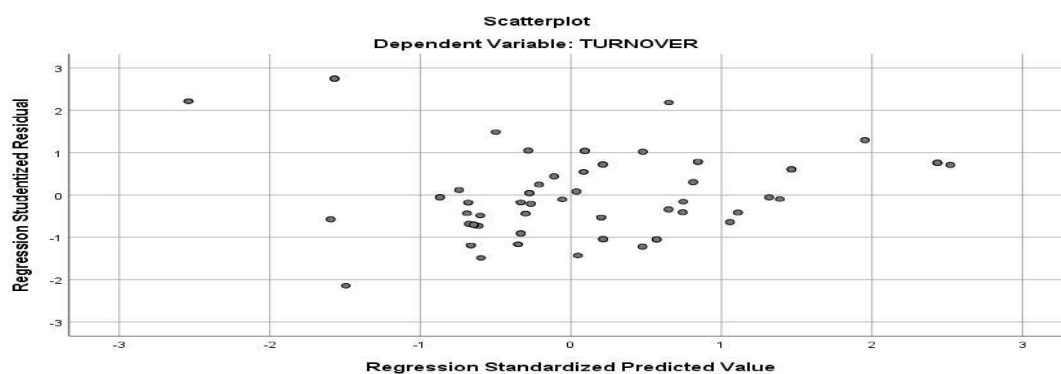
Dari hasil uji normalitas menggunakan metode *Normal P-P Plot*. Model regresi dinyatakan berdistribusi normal, karena titik-titik mendekati dan mengikuti arah garis diagonal, kemudian hasil perhitungan dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* nilai outputnya memperlihatkan hasil bahwa nilai signifikansi sebesar $0,051 > 0,05$ yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi secara normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atau pengamatan-pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar analisisnya sebagai berikut:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar IV.3

Grafik hasil uji heteroskedastisitas

Dari hasil Gambar IV.3 menunjukkan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak memiliki pola yang jelas, hal ini menandakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan yang signifikan antar variabel bebas dimana dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebasnya.

Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleran dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Semakin tinggi VIF mengindikasikan bahwa multikolinieritas di antara variabel bebas akan semakin tinggi dimana standar nilai adalah 10. Sementara itu, toleran mengukur variabilitas

variabel bebas terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

Tabel IV. 5
Hasil uji multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	24.562	6.024		4.078	.000		
KEPUASAN	-.096	.101	-.107	-.949	.346	.800	1.250
KOMITMEN	-.267	.143	-.201	-1.861	.067	.882	1.134
STRES	.525	.128	.443	4.115	.000	.883	1.132

a. Dependent Variable: TURNOVER

Berdasarkan hasil uji didapatkan bahwa nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

3. Analisis deskriptif

Hasil penelitian ini akan diuraikan per variabel dengan melakukan analisis rata-rata dan didukung oleh frekuensi sebaran jawaban responden. Seluruh hasil rata-rata dan frekuensi sebaran jawaban responden yang ada dalam penjelasan dari setiap dimensi penelitian ini bersumber dari pengolahan yang dilakukan dengan menggunakan instrumen pengolahan data.

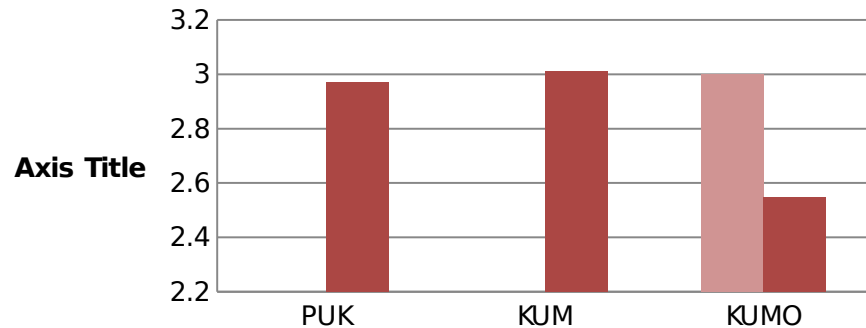
Kategori :

- 1) 1.0 – 1.75 = sangat tidak setuju
- 2) 1.76 – 2.5 = tidak setuju
- 3) 2.51–3.25 = setuju
- 4) 3.26 – 4 = sangat setuju

a. Variabel *Turnover Intention*

Variabel *Turnover Intention* memiliki tiga dimensi, yaitu Pikiran Untuk Keluar (PUK), Keinginan Untuk Mencari Lowongan (KUM) dan Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi (KUMO)

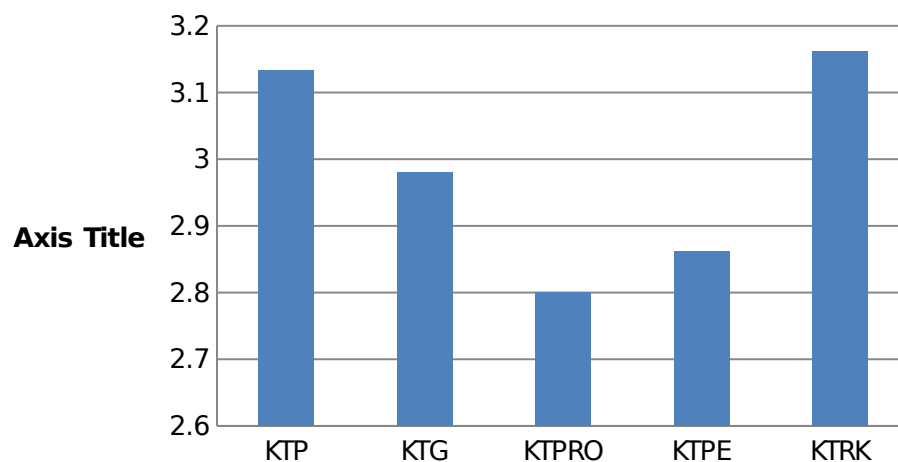
Gambar IV. 4
Nilai rata-rata variabel Turnover Intention



Hasil grafik diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata dimensi Pikiran Untuk Keluar 2.9714, Keinginan Untuk Mencari Lowongan 3.0095 dan Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi 2.5476. Ketiga dimensi memiliki kecenderungan jawaban setuju karena termasuk skala 2.51–3.25.

- b. Variabel Kepuasan Kerja
 Variabel kepuasan kerja mempunyai lima dimensi, yaitu Kepuasan Terhadap Pekerjaan (KTP), Kepuasan Terhadap Gaji (KTG), Kepuasan Terhadap Promosi (KTPRO), Kepuasan Terhadap Pengawasan (KTPE) dan Kepuasan Terhadap Rekan Kerja (KTRK)

Gambar IV.5
Nilai rata-rata variabel Kepuasan Kerja

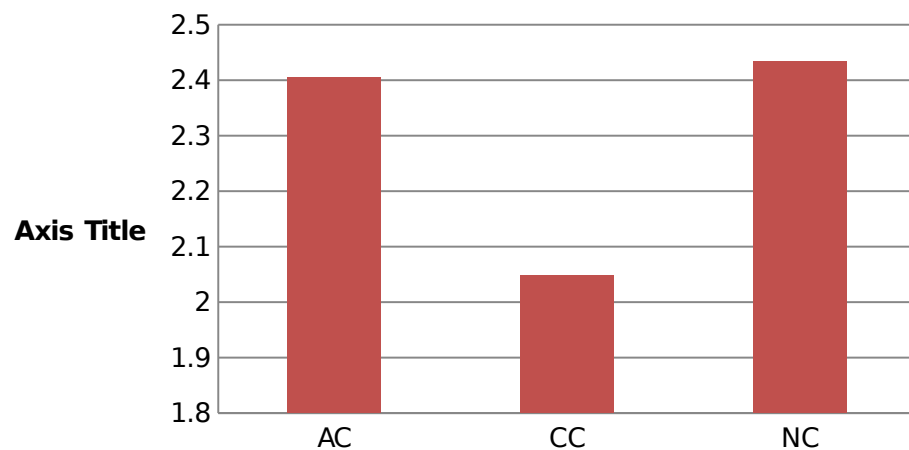


Hasil grafik diatas menunjukkan nilai rata-rata dimensi Kepuasan Terhadap Pekerjaan 3.1333, Kepuasan Terhadap Gaji 2.9809, Kepuasan Terhadap Promosi 2.7999, Kepuasan Terhadap Pengawasan 2.8619 dan Kepuasan Terhadap Rekan Kerja 3.1619. Kelima dimensi memiliki kecendrungan jawaban setuju karena termasuk skala 2.51–3.25.

c. Variabel Komitmen organisasi

Variabel komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu *Affective Commitment (AC)*, *Continuance Commitment (CC)* dan *Normative Commitment (NC)*

Gambar IV. 6
Nilai rata-rata variabel Komitmen Organisasi

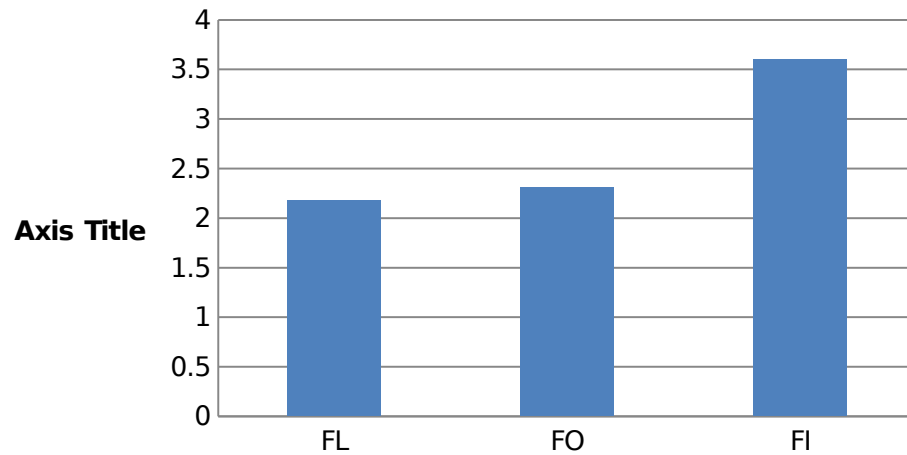


Hasil grafik diatas menunjukkan nilai rata-rata dimensi *Affective Commitment* 2.4047, *Continuance Commitment* 2.0476 dan *Normative Commitment* 2.4333. Ketiga dimensi memiliki kecendrungan jawaban tidak setuju karena termasuk skala 1.76–2.5.

d. Variabel Stres Kerja

Variabel stres kerja terdiri dari tiga dimensi, yaitu Faktor Lingkungan (FL), Faktor Organisasi (FO) dan Faktor Individual (FI)

Gambar IV.7
Nilai rata-rata variabel Stres Kerja



Hasil grafik diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata dimensi Faktor Lingkungan 2.1762, Faktor Organisasi 2.3095 dan Faktor Individual 3.6000. Berdasarkan nilai rata-rata dimensi termasuk kedalam kecendrungan tidak setuju karena masuk dalam skala 1.76-2.5, tetapi ada satu dimensi yang termasuk ke dalam katagori sangat setuju yaitu dimensi Faktor Individual.

4. Analisis kuantitatif (Uji hipotesis)

a. Analisis regresi berganda

Analisis regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

Tabel IV.6
Analisis regresi linier

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	24.562	6.024		4.078	.000
	KEPUASAN	-.096	.101	-.107	-.949	.346
	KOMITMEN	-.267	.143	-.201	-1.861	.067
	STRES	.525	.128	.443	4.115	.000

a. Dependent Variable: turnover

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3X_3.....$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (*turnover intention*)

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi x_1, x_2

x_1 = Kepuasan kerja

x_2 = Komitmen organisasi

x_3 = Stres kerja

Persamaan regresinya adalah :

$$\text{Turnover intention (Y)} = 24.562 + (-0.096) x_1 + (-0.267) x_2 + 0.525 x_3$$

Penjelasan dari table hasil uji T :

- 1) Konstanta sebesar 24,562 : jika kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan stress kerja (X3) bernilai tetap, maka *turnover intention* (Y') nilainya adalah 24,562
- 2) Koefisien regresi variabel kepuasan kerja bernilai negative (-0.096) artinya terjadi hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan turnover intention, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah turnover intention. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih setia pada perusahaan dalam jangka panjang. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka akan cenderung memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*).⁵
- 3) Koefisien regresi variabel komitmen organisasi bernilai negative (-0.267) artinya terjadi hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan turnover intention, semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah turnover intention. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa adanya hubungan negatif yang kuat antara komitmen organisasional dengan *turnover intention* karyawan, jadi semakin tinggi tingkat komitmen organisasional pada karyawan maka semakin rendah terjadinya tingkat *turnover intention*.⁷
- 4) Koefisien regresi variabel stres kerja bernilai positif (0.525) artinya terjadi hubungan positif antara stres kerja dengan *turnover intention*, semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi *turnover intention*. Penelitian sebelumnya yang menunjukkan stres kerja berpengaruh

langsung secara positif pada *turnover intention*, maka semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan, maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan.⁶

b. Uji t (Uji parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel terikat secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Pengujian dengan uji t adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada alpha 0,05.

Tabel IV.7
Hasil Uji T

Model		T	Sig.
1	(Constant)	4.078	.000
	kepuasan	-.949	.346
	KOMITMEN	-1.861	.067
	STRES	4.115	.000

Dependent Variable: turnover

Pembuktian hipotesis :

- $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
Artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan terdapat pengaruh antara kedua variabel yang diuji.
- $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
Artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat dan terdapat pengaruh antara kedua variabel yang diuji.

1) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* staf registrasi

Hasil dan pengambilan keputusan dalam uji t:

Dengan menggunakan t tabel ($df=70$) sebesar 1,998. Nilai t hitung pada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah -0.949 sehingga $<$ dari 1,998 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima sedangkan H_1 ditolak yang berarti tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Nilai sig 0,346 $>$ 0,05 maka kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

2) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* staf registrasi

Hasil dan pengambilan keputusan dalam uji t:

Dengan menggunakan t tabel ($df=70$) sebesar 1,998. Nilai t hitung pada pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* adalah -1,861 sehingga $< 1,998$ dan nilai sig $0,067 > 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima sedangkan H_1 ditolak yang berarti komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

- 3) Stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention staf registrasi

Hasil dan pengambilan keputusan dalam uji t:

Dengan menggunakan t tabel ($df=70$) sebesar 1,998. Nilai t hitung pada pengaruh stres kerja terhadap turnover intention adalah 4,115 sehingga $>$ dari 1,998 dan nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima yang berarti stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*

- c. Uji F (Uji simultan/ serempak)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada alpha 0,05.

Tabel IV.8
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	519.247	3	173.082	10.502	.000 ^b
	Residual	1087.739	66	16.481		
	Total	1606.986	69			

a. Dependent Variable: turnover

b. Predictors: (Constant), STRES, KOMITMEN, kepuasan

Dari table IV.8 didapat nilai F_{hitung} adalah 10.502 dan F_{tabel} adalah 2.74.

maka dapat disimpulkan bahwa :

$F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat.

- d. Uji koefisien determinasi (R^2)
 Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Besarnya nilai R^2 menjauhi angka 1 atau mendekati 0 berarti variabel bebas tidak mampu bebas menjelaskan variasi variabel terikat, R^2 mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel terikat.

Tabel IV.9
 Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 ^a	.323	.292	4.05967

a. Predictors: (Constant), STRES, KOMITMEN, KEPUASAN

R square 0,292 atau koefisien determinasi berarti 29,2% turnover intention dipengaruhi oleh kepuasan kerja, komitmen organisasi serta stress kerja sedangkan sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

C. PEMBAHASAN

1. Karakteristik responden

Berdasarkan hasil data karakteristik responden diketahui bahwa responden didominasi oleh pekerja yang berusia 25-29 tahun dengan jenis kelamin wanita dan pendidikan terakhir apoteker. Hal ini mungkin disebabkan karena usia 25-29 tahun adalah usia dimana mayoritas mahasiswa atau mahasiswi apoteker baru saja lulus atau baru bekerja sekitar 1-2 tahun dan biasanya mereka akan menempati posisi sebagai staf. Pada staf registrasi yang menjadi responden pada penelitian ini, 42% responden mendapatkan gaji yang sesuai dengan standar IAI untuk yang bekerja diindustri farmasi.

2. Hasil analisa

a. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hasil analisa data regresi didapatkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sedangkan hasil uji hipotesis didapatkan bahwa H0 diterima H1 ditolak dan nilai signifikansi lebih dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak.

Hasil data tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya menunjukkan stres kerja berpengaruh langsung secara negatif dan tidak signifikan pada *turnover intention*.³

b. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hasil analisa data regresi didapatkan bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sedangkan hasil uji hipotesis didapatkan bahwa H0 diterima H1 ditolak dan nilai signifikansi lebih dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak.

Hasil data tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya menunjukkan stres kerja berpengaruh langsung secara negatif dan tidak signifikan pada *turnover intention*.³

c. Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hasil data analisa regresi didapatkan bahwa variabel stres kerja secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sedangkan hasil uji hipotesis didapatkan bahwa H0 ditolak H1 diterima dan nilai signifikansi kurang dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Hasil data tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya menunjukkan stres kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan pada *turnover intention*.⁶

d. Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja secara bersama-sama

berpengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 29 %. Dan nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil tersebut kemungkinan *turnover intention* juga dipengaruhi oleh variabel lain seperti, karakteristik pekerjaan, kualitas pekerjaan, lama kerja ataupun pendidikan. Pada penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa semua variabel dependen berpengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention*.³

Berdasarkan hasil analisa data tersebut diperoleh variabel yang berpengaruh signifikan adalah stres kerja. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya faktor regulasi yang berlaku untuk proses pendaftaran produk yang berubah-ubah, selain itu staf registrasi harus bisa menjadi penyambung antara institusi pemerintahan dengan perusahaan karena staf registrasi harus dapat menyampaikan dengan baik apa yang diperlukan dalam meregistrasi produk dan selalu mengingatkan tentang dokumen yang dibutuhkan karena dalam meregistrasi produk juga dibatasi oleh waktu.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Staf Registrasi.
2. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Staf Registrasi.
3. Stress Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Staf Registrasi.
4. Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Staf Registrasi.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini stres kerja merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga saran yang dapat diberikan pada penelitian ini :

1. Perusahaan harus memberi kesempatan bagi staf registrasi untuk mengikuti seminar dan pelatihan terkait registrasi, hal ini dikarenakan bidang registrasi sangat terkait dengan peraturan yang sering kali berubah-ubah. Sehingga perubahan tersebut yang sering membuat staf registrasi merasa kebingungan terkait peraturan yang berlaku.
2. Departemen registrasi harus dapat harus dapat bekerja sama dan berkomunikasi dengan baik dengan departemen lain yang berhubungan dengan pemenuhan dokumen registrasi untuk dapat memenuhi dokumen ataupun persyaratan yang diperlukan dalam meregistrasi obat dalam batas waktu yang telah ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Peraturan Kepala Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang / Jasa Pemerintahan No. 6 Tahun 2016 Tentang Katalog elektronik dan *E-Purchasing*. Jakarta; LKPP.
2. Ardana, I Komang dkk. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha ilmu; 2012.
3. Hasan, Roshidi. Factor Influencing Turnover Intention Among Technical Employees in Information Technology Organization: A Case of XYZ (M) SDN. BHD. *International Journal of Arts and Commerce*; 2014. Vol.3, No.9.
4. Robbins,S.P dan Judge T.A. Perilaku Organisasi. Alih Bahasa: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat; 2012.
5. Saeed, I., W. Momina., S. Sidra., and R. Muhammad. The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning dan Development*; 2014. 4(2): 242-256.
6. Budiastiti. A. K dan Artha. M. I . Pengaruh Stres Kerja Pada *Turnover Intention* Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen Ajb Bumiputera 1912. *E-Jurnal Manajemen Unud*; 2016.
7. Aamir, Alamzeb., Khawaja Jehanzeb., Anwar Rasheed., Omair Mujahid Malik.(2012). *Compensation method and empoloyees Motivation*. *International journal of Human Resources Studies*, ISSN 2162-3058 2012 Vol 2 no 3.
8. Sinambela, Lijan Poltak. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara; 2016.
9. <https://www.raps.org/careers/about-the-regulatory-profession>. Diakses 1 Agustus 2018
10. https://www.topra.org/TOPRA/TOPRA_Member/What_is_regulatory_affairs.aspx . Diakses 1 Agustus 2018.
11. Maslow, Abraham H. Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan hierarki Kebutuhan Manusia). Jakarta: PT PBP; 1994

12. Dharma, Cipta. “Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional di PT.X Medan”. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan, Volume 1 No. 2. Medan: Politeknik Negeri Medan; 2013.
13. Handoko, T. Hani. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF; 2012.
14. Manurung, M. T., dan I Ratnawati. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang. *Diponegoro Journal of Management*; 2012. 1(2):145-157.
15. Mobley, W. H. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo; 2011.
16. Luthans, Fred. Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh. Penerjemah oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara dan Andi Ernawan. Yogyakarta: Andi; 2011.
17. Mangkunegara, Anwar Prabu. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya; 2009.
18. Sugiono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta ; 2010.
19. Umar Husein. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi Kedua. Jakarta :Raja Grafindo Persada; 2011.
20. Kuncoro Mudrajad. Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis?. Edisi 3. Jakarta :Erlangga; 2009.

Lampiran.1

No. Kuesioner :

**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN STRES
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN REGISTRASI
FARMASI**

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian yang saya lakukan, dengan segala kerendahan hati sebagai peneliti, saya mohon kesediaan Anda untuk dapat berpartisipasi dalam penelitian ini, dengan cara menjawab sejumlah pertanyaan dengan jawaban yang telah disediakan. Jawaban yang jujur yang Anda berikan sangat berguna bagi penelitian yang peneliti lakukan. Tujuan dari penelitian ini dalam rangka penulisan tesis untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar S-2 program studi magister Bisnis Farmasi Pascasarjana Universitas Pancasila.

Pelaksana Peneliti,

Bunga Destiyana Anggun P, S.Farm., Apt.

I. Petunjuk Pengisian:

1. Sebelum diisi mohon dibaca seluruh isi kuesioner ini, sehingga Anda memiliki gambaran yang jelas mengenai permasalahan yang ditanyakan.
2. Berilah **Skor dan tanda (√)** dengan tepat pada kolom yang tersedia sesuai dengan penilaian Anda pada setiap pernyataan. Skor nilai untuk pernyataan berkisar 1 – 4 dengan ketentuan sebagai berikut:
Skor 1 : Sangat Tidak Setuju
Skor 2 : Tidak Setuju
Skor 3 : Setuju
Skor 4 : Sangat Setuju
3. Isilah pada tempat tersedia untuk pertanyaan yang membutuhkan jawaban singkat.
4. Jawaban responden hanya akan digunakan dalam rangka pengumpulan data, sehingga kerahasiaan diri responden terjaga.

II. Identitas Responden

1. Usia :

<input type="checkbox"/>	25 – 29 tahun
<input type="checkbox"/>	30 – 34 tahun
<input type="checkbox"/>	35– 39 tahun

<input type="checkbox"/>	40 – 44 tahun
<input type="checkbox"/>	Di atas 45 tahun

2. Jenis Kelamin

 Pria Wanita

3. Pendidikan terakhir

<input type="checkbox"/>	D3
<input type="checkbox"/>	S1

<input type="checkbox"/>	Apoteker
<input type="checkbox"/>	S2

4. Gaji yang per-bulan :

<input type="checkbox"/>	3.000.000 -5.000.000/bulan
<input type="checkbox"/>	5.000.000 – 7.000.000/bulan

<input type="checkbox"/>	7.000.000 – 10.000.000/bulan
<input type="checkbox"/>	>10.000.000/bulan

III. Tolong beri tanda (√) dengan tepat pada kolom yang tersedia sesuai dengan penilaian Anda pada setiap pernyataan, dimana 1 adalah Sangat Tidak Setuju sampai 4 Sangat Setuju

TURNOVER INTENTION

NO	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
	PIKIRAN UNTUK KELUAR				
1	Saya berfikir untuk keluar dari pekerjaan saya				
2	Saya berfikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan perusahaan kurang memadai				
3	Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan ini saya akan melakukannya				
	KEINGINAN UNTUK Mencari LOWONGAN				
4	Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain				
5	Saya akan meninggalkan perusahaan bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar				
6	Saya menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk saya				
	KEINGINAN UNTUK MENINGGALKAN ORGANISASI				
7	Saya berniat keluar dari perusahaan karena pekerjaan saya terlalu berat				
8	Saya berniat keluar dari perusahaan ini karena imbalan yang saya terima sedikit				
9	Saya berniat keluar dari perusahaan ini karena tidak ada perkembangan karir				

KEPUASAN KERJA

NO	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
	KEPUASAN TERHADAP PEKERJAAN				
10	Pekerjaan saya sangat menarik karena Perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya.				
11	Saya bangga dengan hasil pekerjaan saya sendiri				
12	Saya merasa senang dengan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan saya				
	KEPUASAN TERHADAP GAJI				
13	Saya merasa dibayar secara adil sesuai pekerjaan Yang saya lakukan				
14	Perusahaan memberikan gaji tepat waktu				
15	Penghasilan yang saya peroleh dapat membuat semangat kerja meningkat				
	KEPUASAN TERHADAP PROMOSI				
16	Mereka yang berkinerja baik memperoleh kesempatan adil dalam promosi				

17	Adanya kesempatan promosi jabatan dari perusahaan menambah semangat kerja saya				
18	Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan				
	KEPUASAN TERHADAP PENGAWASAN (SUPERVISI)				
19	Saya merasa nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya				
20	Pimpinan memberikan dukungan pada karyawan				
21	Hubungan atasan dengan karyawan sangat baik				
	KEPUASAN TERHADAP REKAN KERJA				
22	Rekan kerja saya bisa diajak bekerjasama dengan baik				
23	Saya menikmati bekerja disini karena teman teman yang menyenangkan				
24	Rekan kerja saya selalu memberikan dukungan pada saya				

KOMITMEN ORGANISASI

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
	<i>Affective Commitment</i>				
25	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini				
26	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga				
27	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.				
	<i>Continuance Commitment</i>				
28	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.				
29	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini				
30	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang				
	<i>Normative Commitment</i>				
31	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.				
32	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.				
33	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.				

STRES KERJA

NO	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
FAKTOR LINGKUNGAN					
34	Krisis ekonomi di Indonesia membuat saya takut jika di PHK				
35	Saya takut jika perubahan teknologi membuat saya akan sulit mengerjakan pekerjaansaya				
36	Saya takut pekerja baru bisa dengan cepat mengikuti perubahan teknologi sedangkan saya tidak				
FAKTOR ORGANISASI					
37	Di perusahaan ini, pekerjaan karyawan tidak dikoordinasikan, sehingga menghambat				
38	Dalam menjalankan tugas, saya ditekan dengan banyak aturan				
39	Alat-alat kantor yang saya butuhkan untuk menjalankan pekerjaan sering kali rusak atau tidak berfungsi.				
FAKTOR INDIVIDUAL					
40	Tugas yang harus saya kerjakan setiap harinya sangat banyak sehingga sering kali membuat saya kelelahan				
41	Saya tidak mengerti dengan jelas tanggung jawab pekerjaan yang menjadi tugas saya				
42	Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya.				

Jakarta, September 2018

Paraf Responden :

Lampiran.2
HASIL ANALISIS
Uji validitas

1. Variabel *turnover intention*

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y3.1	Y3.2	Y3.3	TURN
Y1.1	Pearson Correlation	1	.373	.467*	.448*	.226	.276	.593**	.442	.562**	.735**
	Sig. (2-tailed)		.105	.038	.048	.339	.238	.006	.051	.010	.000

	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y1.2	Pearson Correlation	.373	1	.392	.333	.750**	.321	-.059	.622**	.596**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.105		.087	.151	.000	.167	.805	.003	.006	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y1.3	Pearson Correlation	.467*	.392	1	.630**	.560*	.290	.377	.464*	.706**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.038	.087		.003	.010	.215	.101	.039	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y2.1	Pearson Correlation	.448*	.333	.630**	1	.406	.385	.154	.149	.654**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.048	.151	.003		.076	.093	.516	.529	.002	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y2.2	Pearson Correlation	.226	.750**	.560*	.406	1	.400	-.138	.358	.524*	.633**
	Sig. (2-tailed)	.339	.000	.010	.076		.080	.561	.121	.018	.003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y2.3	Pearson Correlation	.276	.321	.290	.385	.400	1	.018	.429	.314	.537*
	Sig. (2-tailed)	.238	.167	.215	.093	.080		.940	.059	.178	.015
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y3.1	Pearson Correlation	.593**	-.059	.377	.154	-.138	.018	1	.244	.324	.458*
	Sig. (2-tailed)	.006	.805	.101	.516	.561	.940		.300	.163	.042
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y3.2	Pearson Correlation	.442	.622**	.464*	.149	.358	.429	.244	1	.570**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.051	.003	.039	.529	.121	.059	.300		.009	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y3.3	Pearson Correlation	.562**	.596**	.706**	.654**	.524*	.314	.324	.570**	1	.871**
	Sig. (2-tailed)	.010	.006	.001	.002	.018	.178	.163	.009		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
TUR	Pearson Correlation	.735**	.682**	.804**	.671**	.633**	.537*	.458*	.706**	.871**	1
N	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.003	.015	.042	.001	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Variabel kepuasan kerja

		3. Correlations										
4.		5. X1.1.1	6. X1.1.2	7. X1.1.3	8. X1.2.1	9. X1.2.2	10. X1.2.3	11. X1.3.1	12. X1.3.2	13. X1.3.3	14. X1.4.1	15. X1.4.2
21. X1.1.1	22. Pearson Correlation	23. 1	24. .423	25. .404	26. .315	27. .497*	28. .504*	29. .532*	30. .307	31. .437	32. .458*	33. .537*
	40. Sig. (2-tailed)	41.	42. .063	43. .078	44. .176	45. .026	46. .024	47. .016	48. .188	49. .054	50. .042	51. .015
	58. N	59. 20	60. 20	61. 20	62. 20	63. 20	64. 20	65. 20	66. 20	67. 20	68. 20	69. 20

	526.	Sig. (2-tailed)	527. .042	528. .583	529. .811	530. .015	531. .229	532. .570	533. .015	534. .867	535. .000	536.	537. .0
	544.	N	545. 20	546. 20	547. 20	548. 20	549. 20	550. 20	551. 20	552. 20	553. 20	554. 20	555.
561. X1.4.2	562.	Pearson Correlation	563. .532*	564. .200	565. .204	566. .511*	567. .502*	568. .350	569. .568**	570. .317	571. .614**	572. .820**	573.
	580.	Sig. (2-tailed)	581. .016	582. .399	583. .389	584. .021	585. .024	586. .131	587. .009	588. .174	589. .004	590. .000	591.
	598.	N	599. 20	600. 20	601. 20	602. 20	603. 20	604. 20	605. 20	606. 20	607. 20	608. 20	609.
615. X1.4.3	616.	Pearson Correlation	617. .465*	618. .155	619. .136	620. .508*	621. .535*	622. .321	623. .536*	624. .286	625. .587**	626. .791**	627. .93
	634.	Sig. (2-tailed)	635. .039	636. .514	637. .569	638. .022	639. .015	640. .168	641. .015	642. .222	643. .006	644. .000	645. .0
	652.	N	653. 20	654. 20	655. 20	656. 20	657. 20	658. 20	659. 20	660. 20	661. 20	662. 20	663.
669. X1.5.1	670.	Pearson Correlation	671. .493*	672. .317	673. .246	674. .216	675. .304	676. .206	677. .350	678. -.065	679. .600**	680. .329	681. .0
	688.	Sig. (2-tailed)	689. .027	690. .173	691. .295	692. .359	693. .193	694. .383	695. .130	696. .786	697. .005	698. .156	699. .8
	706.	N	707. 20	708. 20	709. 20	710. 20	711. 20	712. 20	713. 20	714. 20	715. 20	716. 20	717.
723. X1.5.2	724.	Pearson Correlation	725. .423	726. .423	727. .235	728. .473*	729. .166	730. .371	731. .532*	732. .307	733. .619**	734. .294	735. .0
	742.	Sig. (2-tailed)	743. .063	744. .063	745. .318	746. .035	747. .485	748. .107	749. .016	750. .188	751. .004	752. .208	753. .8
	760.	N	761. 20	762. 20	763. 20	764. 20	765. 20	766. 20	767. 20	768. 20	769. 20	770. 20	771.
777. X1.5.3	778.	Pearson Correlation	779. .196	780. .360	781. .343	782. .535*	783. .141	784. .315	785. .452*	786. .461*	787. .526*	788. .111	789. .0
	796.	Sig. (2-tailed)	797. .407	798. .119	799. .139	800. .015	801. .554	802. .176	803. .045	804. .041	805. .017	806. .641	807. .9
	814.	N	815. 20	816. 20	817. 20	818. 20	819. 20	820. 20	821. 20	822. 20	823. 20	824. 20	825.
831. KK	832.	Pearson Correlation	833. .700**	834. .633**	835. .495*	836. .703**	837. .617**	838. .740**	839. .771**	840. .624**	841. .820**	842. .609**	843. .68
	850.	Sig. (2-tailed)	851. .001	852. .003	853. .026	854. .001	855. .004	856. .000	857. .000	858. .003	859. .000	860. .004	861. .0
	868.	N	869. 20	870. 20	871. 20	872. 20	873. 20	874. 20	875. 20	876. 20	877. 20	878. 20	879.

885. *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

886. **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

887.

888.

889.

890.

891. Variabel komitmen organisasi

892. Correlations

893.	894. X2.1.1	895. X2.1.2	896. X2.1.3	897. X2.2.1	898. X2.2.2	899. X2.2.3	900. X2.3.1	901. X2.3.2	902. X2.3.3	903. KO
------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	---------

904.	905.	Pearson	906.	907.	908.	909.	910.	911.	912.	913.	914.	915.
X2.1.1	Correlation		1	.292	.446*	.306	.103	.173	.029	.080	.404	.479*
	917.	Sig. (2-tailed)	.918.	.211	.049	.189	.666	.464	.902	.737	.078	.032
	929.	N	930.	931.	932.	933.	934.	935.	936.	937.	938.	939.
			20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
940.	941.	Pearson	942.	943.	944.	945.	946.	947.	948.	949.	950.	951.
X2.1.2	Correlation		.292	1	.716**	.194	.326	.330	.390	.456*	.511*	.740**
	953.	Sig. (2-tailed)	.211	.955.	.000	.412	.161	.156	.089	.043	.021	.000
	965.	N	966.	967.	968.	969.	970.	971.	972.	973.	974.	975.
			20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
976.	977.	Pearson	978.	979.	980.	981.	982.	983.	984.	985.	986.	987.
X2.1.3	Correlation		.446*	.716**	1	.193	.389	.206	.438	.392	.629**	.760**
	989.	Sig. (2-tailed)	.049	.000	.992.	.414	.090	.383	.054	.087	.003	.000
	1001.	N	1002.	1003.	1004.	1005.	1006.	1007.	1008.	1009.	1010.	1011.
			20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
1012.	1013.	Pearson	1014.	1015.	1016.	1017.	1018.	1019.	1020.	1021.	1022.	1023.
X2.2.1	Correlation		.306	.194	.193	1	.535*	.326	.477*	.372	-.022	.627**
	1025.	Sig. (2-tailed)	.189	.412	.414	.1029.	.015	.160	.034	.106	.926	.003
	1037.	N	1038.	1039.	1040.	1041.	1042.	1043.	1044.	1045.	1046.	1047.
			20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
1048.	1049.	Pearson	1050.	1051.	1052.	1053.	1054.	1055.	1056.	1057.	1058.	1059.
X2.2.2	Correlation		.103	.326	.389	.535*	1	.721**	.438	.036	.330	.710**
	1061.	Sig. (2-tailed)	.666	.161	.090	.015	.1066.	.000	.054	.881	.156	.000
	1073.	N	1074.	1075.	1076.	1077.	1078.	1079.	1080.	1081.	1082.	1083.
			20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
1084.	1085.	Pearson	1086.	1087.	1088.	1089.	1090.	1091.	1092.	1093.	1094.	1095.
X2.2.3	Correlation		.173	.330	.206	.326	.721**	1	.242	.211	.177	.615**
	1097.	Sig. (2-tailed)	.464	.156	.383	.160	.000	.1103.	.303	.373	.455	.004
	1109.	N	1110.	1111.	1112.	1113.	1114.	1115.	1116.	1117.	1118.	1119.
			20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
1120.	1121.	Pearson	1122.	1123.	1124.	1125.	1126.	1127.	1128.	1129.	1130.	1131.
X2.3.1	Correlation		.029	.390	.438	.477*	.438	.242	1	.366	.179	.650**

1133.	Sig. (2-tailed)	1134.	1135.	1136.	1137.	1138.	1139.	1140.	1141.	1142.	1143.
		.902	.089	.054	.034	.054	.303		.112	.449	.002
1145.	N	1146.	1147.	1148.	1149.	1150.	1151.	1152.	1153.	1154.	1155.
		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
1156.	1157. Pearson	1158.	1159.	1160.	1161.	1162.	1163.	1164.	1165.	1166.	1167.
X2.3.2	Correlation	.080	.456*	.392	.372	.036	.211	.366	1	-.035	.499*
	1169. Sig. (2-tailed)	1170.	1171.	1172.	1173.	1174.	1175.	1176.	1177.	1178.	1179.
		.737	.043	.087	.106	.881	.373	.112		.884	.025
	1181. N	1182.	1183.	1184.	1185.	1186.	1187.	1188.	1189.	1190.	1191.
		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
1192.	1193. Pearson	1194.	1195.	1196.	1197.	1198.	1199.	1200.	1201.	1202.	1203.
X2.3.3	Correlation	.404	.511*	.629**	-.022	.330	.177	.179	-.035	1	.543*
	1205. Sig. (2-tailed)	1206.	1207.	1208.	1209.	1210.	1211.	1212.	1213.	1214.	1215.
		.078	.021	.003	.926	.156	.455	.449	.884		.013
	1217. N	1218.	1219.	1220.	1221.	1222.	1223.	1224.	1225.	1226.	1227.
		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
1228.	1229. Pearson	1230.	1231.	1232.	1233.	1234.	1235.	1236.	1237.	1238.	1239.
KO	Correlation	.479*	.740**	.760**	.627**	.710**	.615**	.650**	.499*	.543*	1
	1241. Sig. (2-tailed)	1242.	1243.	1244.	1245.	1246.	1247.	1248.	1249.	1250.	1251.
		.032	.000	.000	.003	.000	.004	.002	.025	.013	
	1253. N	1254.	1255.	1256.	1257.	1258.	1259.	1260.	1261.	1262.	1263.
		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

1264. *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1265. **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1266.

1267.

1268.

1269.

Variabel stres kerja

1270. Correlations

		1272.	1273.	X 1274.	1275.	X 1276.	X 1277.	X 1278.	1279.	1280.	1281.
1271.		X3.1.1	3.1.2	X3.1.3	3.2.1	3.2.2	3.2.3	X3.3.1	X3.3.2	X3.3.3	SK
1282.	1283. Pearson	1284.	1285.	1286.	1287.	1288.	1289.	1290.	1291.	1292.	1293.
X3.1.1	Correlation	1	.326	.287	.209	.125	.287	.175	.119	-.049	.449*
	1295. Sig. (2-tailed)	1296.	1297.	1298.	1299.	1300.	1301.	1302.	1303.	1304.	1305.
			.160	.221	.377	.600	.221	.462	.617	.839	.047
	1307. N	1308.	1309.	1310.	1311.	1312.	1313.	1314.	1315.	1316.	1317.
		20	0	20	0	0	0	20	20	20	20
1318.	1319. Pearson	1320.	1321.	1322.	1323.	1324.	1325.	1326.	1327.	1328.	1329.
X3.1.2	Correlation	.326		.956**	.329	.295	.473*	.033	.522*	.106	.704**

	1331.	Sig. (2-tailed)	1332.		1333.	1334.	1335.	1336.	1337.	1338.	1339.	1340.	1341.
			.160		.000	.156	.207	.035	.891	.018	.655	.001	
	1343.	N	1344.	1345.	2 1346.	1347.	2 1348.	2 1349.	2 1350.	1351.	1352.	1353.	
			20	0	20	0	0	0	20	20	20	20	
1354.	1355.	Pearson	1356.	1357.	1358.	1359.	1360.	1361.	1362.	1363.	1364.	1365.	
X3.1.3		Correlation	.287	.956**	1	.286	.243	.452*	-.036	.493*	.151	.668**	
	1367.	Sig. (2-tailed)	1368.	1369.	1370.	1371.	1372.	1373.	1374.	1375.	1376.	1377.	
			.221	.000	.222	.302	.045	.880	.027	.525	.001		
	1379.	N	1380.	1381.	2 1382.	1383.	2 1384.	2 1385.	2 1386.	1387.	1388.	1389.	
			20	0	20	0	0	0	20	20	20	20	
1390.	1391.	Pearson	1392.	1393.	1394.	1395.	1396.	1397.	1398.	1399.	1400.	1401.	
X3.2.1		Correlation	.209	.329	.286		.578**	.632**	.401	.351	.286	.714**	
	1403.	Sig. (2-tailed)	1404.	1405.	1406.	1407.	1408.	1409.	1410.	1411.	1412.	1413.	
			.377	.156	.222	.008	.003	.079	.130	.221	.000		
	1415.	N	1416.	1417.	2 1418.	1419.	2 1420.	2 1421.	2 1422.	1423.	1424.	1425.	
			20	0	20	0	0	0	20	20	20	20	
1426.	1427.	Pearson	1428.	1429.	1430.	1431.	1432.	1433.	1434.	1435.	1436.	1437.	
X3.2.2		Correlation	.125	.295	.243	.578**		.553*	.637**	.140	.741**	.741**	
	1439.	Sig. (2-tailed)	1440.	1441.	1442.	1443.	1444.	1445.	1446.	1447.	1448.	1449.	
			.600	.207	.302	.008	.011	.003	.557	.000	.000		
	1451.	N	1452.	1453.	2 1454.	1455.	2 1456.	2 1457.	2 1458.	1459.	1460.	1461.	
			20	0	20	0	0	0	20	20	20	20	
1462.	1463.	Pearson	1464.	1465.	1466.	1467.	1468.	1469.	1470.	1471.	1472.	1473.	
X3.2.3		Correlation	.287	.473*	.452*	.632**	.553*		.481*	.370	.453*	.819**	
	1475.	Sig. (2-tailed)	1476.	1477.	1478.	1479.	1480.	1481.	1482.	1483.	1484.	1485.	
			.221	.035	.045	.003	.011	.032	.108	.045	.000		
	1487.	N	1488.	1489.	2 1490.	1491.	2 1492.	2 1493.	2 1494.	1495.	1496.	1497.	
			20	0	20	0	0	0	20	20	20	20	
1498.	1499.	Pearson	1500.	1501.	1502.	1503.	1504.	1505.	1506.	1507.	1508.	1509.	
X3.3.1		Correlation	.175	.033	-.036	.401	.637**	.481*	1	.000	.627**	.569**	
	1511.	Sig. (2-tailed)	1512.	1513.	1514.	1515.	1516.	1517.	1518.	1519.	1520.	1521.	
			.462	.891	.880	.079	.003	.032	1.000	.003	.009		
	1523.	N	1524.	1525.	2 1526.	1527.	2 1528.	2 1529.	2 1530.	1531.	1532.	1533.	
			20	0	20	0	0	0	20	20	20	20	
1534.	1535.	Pearson	1536.	1537.	1538.	1539.	1540.	1541.	1542.	1543.	1544.	1545.	
X3.3.2		Correlation	.119	.522*	.493*	.351	.140	.370	.000	1	.136	.521*	
	1547.	Sig. (2-tailed)	1548.	1549.	1550.	1551.	1552.	1553.	1554.	1555.	1556.	1557.	
			.617	.018	.027	.130	.557	.108	1.000	.567	.018		

1559.	N	1560.	1561.	1562.	1563.	1564.	1565.	1566.	1567.	1568.	1569.
		20	0	20	0	0	0	20	20	20	20
1570.	1571. Pearson	1572.	1573.	1574.	1575.	1576.	1577.	1578.	1579.	1580.	1581.
X3.3.3	Correlation	-.049	.106	.151	.286	.741**	.453*	.627**	.136	.1	.583**
1583.	Sig. (2-tailed)	1584.	1585.	1586.	1587.	1588.	1589.	1590.	1591.	1592.	1593.
		.839	.655	.525	.221	.000	.045	.003	.567		.007
1595.	N	1596.	1597.	1598.	1599.	1600.	1601.	1602.	1603.	1604.	1605.
		20	0	20	0	0	0	20	20	20	20
1606.	1607. Pearson	1608.	1609.	1610.	1611.	1612.	1613.	1614.	1615.	1616.	1617.
SK	Correlation	.449*	.704**	.668**	.714**	.741**	.819**	.569**	.521*	.583**	1
1619.	Sig. (2-tailed)	1620.	1621.	1622.	1623.	1624.	1625.	1626.	1627.	1628.	1629.
		.047	.001	.001	.000	.000	.000	.009	.018	.007	
1631.	N	1632.	1633.	1634.	1635.	1636.	1637.	1638.	1639.	1640.	1641.
		20	0	20	0	0	0	20	20	20	20

1642. *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1643. **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1644.

1645.

1646.

1647. Uji reliabilitas

1. Variabel turnover intention

1648

11. Dimensi PUK	6. 1. Dimensi kepuasan kerja
12. Cronbac	Di
13. N of	KUMO
16. Dimensi KTP	3. N of
17. Cronbac	Items
18. N of	5. 3
h's Alpha	
19. .767	20. 3
21. Dimensi KTG	2. 3
22. Cronbac	23. N of
h's Alpha	Items
24. .700	25. 3
1650. Dimensi KTRO	
1651. Cronbac	1652. N of
h's Alpha	Items
1653. .686	1654. 3
1655. Dimensi KTPE	
1656. Cronbac	1657. N of
h's Alpha	Items
1658. .944	1659. 3

1660.

1661. Dimensi KTRK

1662.	Cronbach	1663.	N of
	h's Alpha		Items
1664.	.896	1665.	3

1666.

3. Variabel komitmen organisasi
1667.

4.	36.	Dimensi AC	26.	Dimensi
	37.	Cronbach	38.	NC
167.		h's Alpha		Cronbach
				28.
				N of
167.				3
	51.	Dimensi FL	41.	Dimensi
	52.	Cronbach	53.	FI
167.		h's Alpha		Cronba
				43.
				N of
167.				3
	54.	.759	55.	3
				klasik
				.809
				45.
				3

46. Dimensi FO

47.	Cronbach	48.	N of	ample Kolmogorov-Smirnov Test	
	h's Alpha		Items	1677.	Unstandardized Residual
49.	.809	50.	3		1679.
					70
1680.	Normal	1681.	Mean	1682.	.0000000
	Parameters ^{a,b}	1684.	Std.	1685.	3.97043255
			Deviation		
1686.	Most Extreme	1687.	Absolut	1688.	.106
	Differences		e		
		1690.	Positive	1691.	.106
		1693.	Negativ	1694.	-.066
			e		
1695.	Test Statistic			1696.	.106
1697.	Asymp. Sig. (2-tailed)			1698.	.051 ^c

1699. a. Test distribution is Normal.

1700. b. Calculated from data.

1701. c. Lilliefors Significance Correction.

1702.

1703.

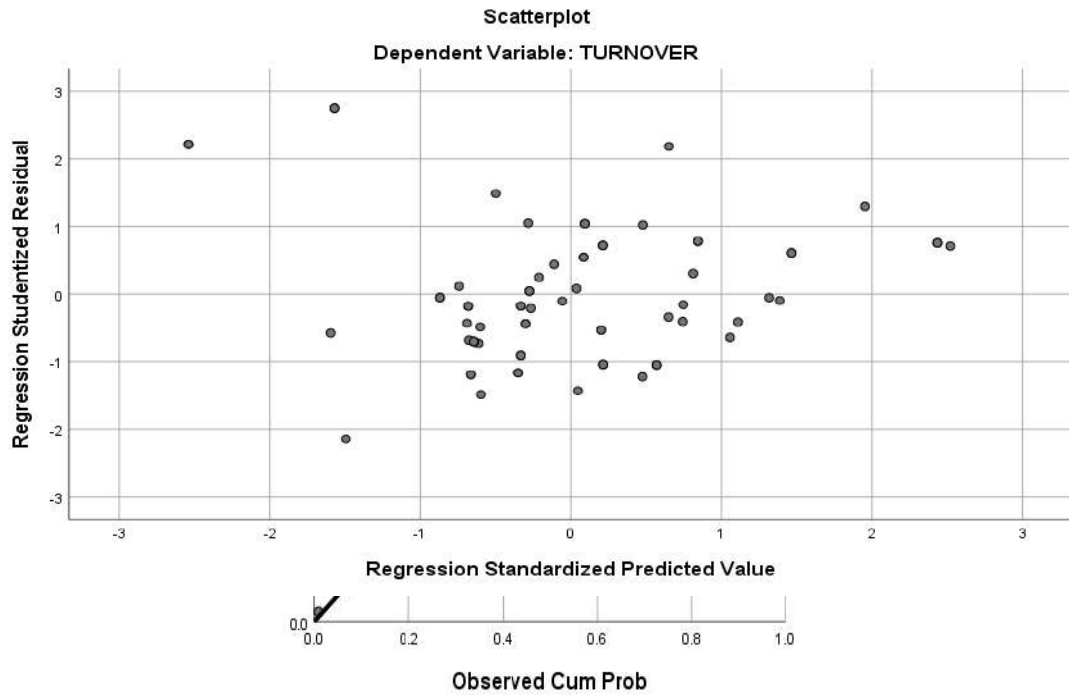
1704.

1705.

1706.

2. Heteroskedastisitas

1707.



3. Multikolinearitas
1708.

1709. Coefficients^a

1710. Model	1711. Unstandardized Coefficients	1712. Standardized Coefficients	1713. t	1714. Sig.	1715. Collinearity Statistics
1717. B	1718. Std. Error	1719. Beta	1720. .	1721. .	1722. Tol
1725. (Constant)	1726. 24.562	1727. 6.024	1728. 4.078	1729. .000	1730. .
1734. KEP UASAN	1735. -.096	1736. .101	1737. -.107	1738. .949	1739. .346
1743. KOM ITMEN	1744. -.267	1745. .143	1746. -.201	1747. .861	1748. .067
1752. STR ES	1753. .525	1754. .128	1755. .443	1756. .415	1757. .000
					1758. .883
					1759. 1.132

1760. a. Dependent Variable: TURNOVER

- 1761.
- 1762.
- 1763.
- 1764.
- 1765.
- 1766.

1767.

1768.

1769.

1770.

1771.

1772.

1773. Analisis deskriptif**1. Variabel turnover intention****1774. Turnover Intention**

1775.	1776.	1777.	Y 1778.	Y 1779.	1780.	1781.	Y 1782.	Y 1783.	1784.	Y
	Y1.1	1.2	1.3	Y2.1	Y2.2	2.3	3.1	Y3.2	3.3	
1785. N	1786. Valid	V 1787. 70	1788. 0	7 1789. 0	7 1790. 70	1791. 70	1792. 0	7 1793. 0	7 1794. 70	1795. 70
	1797. Missing	M1798. 0	1799. 0	0 1800. 0	0 1801. 0	1802. 0	1803. 0	0 1804. 0	0 1805. 0	1806. 0
1807.	Mean	1808. 2.5429	1809. .3000	3 1810. .0714	3 1811. 2.9857	1812. 3.3714	1813. .6714	2 1814. .2429	2 1815. 2.5286	1816. 2.8714
1817.	Sum	1818. 178.00	1819. 31.00	2 1820. 15.00	2 1821. 209.00	1822. 236.00	1823. 87.00	1 1824. 57.00	1 1825. 177.00	1826. 20.100

1827.

2. Variabel kepuasan kerja**1828. Kepuasan Terhadap Pekerjaan (KTP)**

1829.	1830.	X1	1831.	X1	1832.	X1
	.1.1		.1.2		.1.3	
1833. N	1834. Valid	V 1835. 70	1836. 70	1837. 70		
	1839. Missing	M 1840. 0	1841. 0	1842. 0		
1843.	Mean	1844. 2.8714	1845. 3.2000	1846. 3.3286		
1847.	Total KTP			1848. 3.1333		

1849.

1850. Kepuasan Terhadap Gaji (KTG)

1851.	1852.	X1	1853.	X1	1854.	X1
	.2.1		.2.2		.2.3	
1855. N	1856. Valid	V 1857. 70	1858. 70	1859. 70		
	1861. Missing	M 1862. 0	1863. 0	1864. 0		

1865. Mean	1866. 2. 6714	1867. 3. 4286	1868. 2. 8429
1869. Total KTG	1870. 2.9809		

1871.

**1872. Kepuasan Terhadap Promosi
(KTPRO)**

1873.	1874. X1 .3.1	1875. X1 .3.2	1876. X1 .3.3
1877. N	1878. V alid	1879. 70	1880. 70
	1883. M issing	1884. 0	1885. 0
1887. Mean	1888. 2. 7571	1889. 2. 8857	1890. 2. 7571
1891. Total KTPRO	1892. 2.7999		

1893.

**1894. Kepuasan Terhadap Pengawasan
(KTPE)**

1895.	1896. X1 .4.1	1897. X1 .4.2	1898. X1 .4.3
1899. N	1900. V alid	1901. 70	1902. 70
	1905. M issing	1906. 0	1907. 0
1909. Mean	1910. 2. 7571	1911. 2. 8429	1912. 2. 9857
1913. Total KTPE	1914. 2.8619		

1915.

1916.

**1917. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja
(KTRK)**

1918.	1919. X1 .5.1	1920. X1 .5.2	1921. X1 .5.3
1922. N	1923. V alid	1924. 70	1925. 70
	1928. M issing	1929. 0	1930. 0
		1931. 0	

1932.	Mean	1933. 3.	1934. 3.	1935. 3.
		1857	1571	1429
1936.	Total	1937. 3.1619		
KTRK				

1938.

3. Variabel komitmen organisasi

1939. *Affective Commitment (AC)*

			1941. X2	1942. X2	1943. X2
1940.			.1.1	.1.2	.1.3
1944.	1945. V	1946. 70	1947. 70	1948. 70	
N	alid				
	1950. M	1951. 0	1952. 0	1953. 0	
	issing				
1954.	Mean	1955. 2.	1956. 2.	1957. 2.	
		0143	4857	7143	
1958.	Total AC	1959. 2.4047			

1960.

1961. *Continuance Commitment (CC)*

			1963. X2	1964. X2	1965. X2
1962.			.2.1	.2.2	.2.3
1966.	1967. V	1968. 70	1969. 70	1970. 70	
N	alid				
	1972. M	1973. 0	1974. 0	1975. 0	
	issing				
1976.	Mean	1977. 2.	1978. 1.	1979. 2.	
		0000	9571	1857	
1980.	Total CC	1981. 2.0476			

1982.

1983. *Normative Commitment (NC)*

			1985. X2	1986. X2	1987. X2
1984.			.3.1	.3.2	.3.3
1988.	1989. V	1990. 70	1991. 70	1992. 70	
N	alid				
	1994. M	1995. 0	1996. 0	1997. 0	
	issing				
1998.	Mean	1999. 2.	2000. 2.	2001. 2.	
		5286	3286	4429	
2002.	Total NC	2003. 2.4333			

2004.

4. Variabel stres kerja

2005. Faktor Lingkungan (FL)

		2007. X3	2008. X3	2009. X3
2006.		.1.1	.1.2	.1.3
2010. N	2011. Valid	2012. 70	2013. 70	2014. 70
	2016. Missing	2017. 0	2018. 0	2019. 0
2020.	Mean	2021. 2.5000	2022. 1.9857	2023. 2.0429
2024.	Total FL	2025. 2.1762		

2026.

2027.

2028.

2029. Faktor Organisasi (FO)

		2031. X3	2032. X3	2033. X3
2030.		.2.1	.2.2	.2.3
2034. N	2035. Valid	2036. 70	2037. 70	2038. 70
	2040. Missing	2041. 0	2042. 0	2043. 0
2044.	Mean	2045. 2.4000	2046. 2.3571	2047. 2.1714
2048.	Total FO	2049. 2.3095		

2050.

2051. Faktor Individual (FI)

		2053. X3	2054. X3	2055. X3
2052.		.3.1	.3.2	.3.3
2056. N	2057. Valid	2058. 70	2059. 70	2060. 70
	2062. Missing	2063. 0	2064. 0	2065. 0
2066.	Mean	2067. 2.6000	2068. 2.1143	2069. 2.4857
2070.	Total FI	2071. 3.6		

2072.

2073.

2074.

2075.

2076.

2077.
 2078.
 2079.
 2080.
 2081.
 2082.
 2083.
 2084.
 2085.
 2086.
 2087.
 2088.
 2089.
 2090.
 2091.
 2092.
 2093.
 2094.
 2095.
 2096.
 2097.
 2098.
 2099.

2100. Uji hipotesis

1. Regresi linier

2101. Coefficients^a

2102. Model	2103. Unstandardized Coefficients	2104. Standardized Coefficients		2105. t	2106. Sig.
		2108. B	2109. Std. Error		
2113. 1	2114. (Constant)	2115. 24.562	2116. 6.024	2117. 4.078	2119. .000
	2121. kepuasan	2122. -.096	2123. .101	2124. -.949	2126. .346
	2128. KOMITMEN	2129. -.267	2130. .143	2131. -1.861	2133. .067
	2135. STRUKES	2136. .525	2137. .128	2138. 4.115	2140. .000

2141. a. Dependent Variable: turnover

2142.

2. Uji F

2143. ANOVA^a

2144. Model	2145. Sum of Squares	2146. df	2147. Mean Square	2148. F	2149. Sig.
2150. 1	2151. Regression 2152. 519.247	2153. 3	2154. 173.082	2155. 10.502	2156. .000 ^b
	2158. Residual 2159. 1087.739	2160. 66	2161. 16.481	2162.	2163.
	2165. Total 2166. 1606.986	2167. 69	2168.	2169.	2170.

2171. a. Dependent Variable: turnover

2172. b. Predictors: (Constant), STRES, KOMITMEN, kepuasan
2173.

3. Koefisien determinasi

2174. Model Summary

2175. Model	2176. R	2177. R Square	2178. Adjusted R Square	2179. Std. Error of the Estimate
2180. 1	2181. .568 ^a	2182. .323	2183. .292	2184. 4.05967

2185. a. Predictors: (Constant), STRES, KOMITMEN, kepuasan
2186.