

**PERAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI PADA PENGARUH STRES KERJA
DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP INTENSI KELUAR
KARYAWAN**

(Studi Empiris Pada Perusahaan Pembiayaan di Kota Makassar)

Wahdaniah

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

wahdaniahmm@gmail.com

Heru Kurnianto Tjahjono

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

heruutilitas@yahoo.com

Tri Maryati

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

try_maryati@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to investigate the influence of job stress an perceived organizational support on turnover intention with organizational commitment being intervening variable.

The study was conducted at the finance company in Makassar, the population in this study is marketing employees who work in finance companies in Makassar. Respondents who give an answer to this study as many 172 employees. Data is processed using Structural Equation Modeling (SEM) which assisted by application program of Analysis of Moment Structure (AMOS) version 21.0.

The analysis showed five accepted hypothesis, there is a negative and significant influence between komitmen organisasi to turnover intention, there is a negative and significant influence between job stress and komitmen organisasi , there is a positive and significant influence between persepsi dukungan organisasito komitmen organisasi , komitmen organisasi proved as a mediating variable.

Keywords : *Job Stress, Perceived of Organizational Support, Organizational Commitment and Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perusahaan pembiayaan diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 84/PMK.012/2006 tentang Perusahaan Pembiayaan, dalam Pasal 1 huruf (b) dikatakan bahwa Perusahaan Pembiayaan adalah badan usaha di luar Bank dan Lembaga Keuangan Bukan Bank (BLKBB) yang khusus didirikan untuk melakukan kegiatan yang termasuk dalam bidang usaha Lembaga Pembiayaan. Penelitian ini fokus pada pembiayaan konsumen, yang dimana Pembiayaan Konsumen adalah kegiatan pembiayaan untuk pengadaan barang berdasarkan kebutuhan konsumen dengan pembayaran secara angsuran. Dalam menjalankan usaha tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. SDM merupakan bagian dari modal dasar untuk menggerakkan perusahaan dan mencapai tujuan dari perusahaan.

Fenomena yang sering kali terjadi adalah kinerja perusahaan dapat dirusak oleh perilaku karyawan berupa intensi keluar (*turnover intention*). Intensi keluar karyawan merupakan suatu fenomena yang sering terjadi pada beberapa perusahaan. Intensi keluar karyawan dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari perusahaan, sehingga hal ini mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu. Sedangkan keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti.

Fenomena intensi keluar karyawan di Perusahaan Pembiayaan di Makassar kerap kali terjadi, para karyawan sering kali membandingkan kondisi perusahaan yang mereka tempati bekerja dengan perusahaan lain bahkan perusahaan yang bergerak dibidang lain pula dengan alasan adanya alternative pekerjaan yang lain (*voluntary turnover*), mereka menginginkan kondisi perusahaan yang nyaman dan sistem yang lebih menjanjikan serta lebih menjamin kesejahteraan mereka. Intensi keluar karyawan yang terjadi secara terus menerus dalam periode tertentu akan menjadi kerugian bagi perusahaan itu sendiri.

Terdapat pengaruh positif antara stres kerja dan *turnover intention*, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan maka akan cenderung meningkatkan keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan (Agus putu *et al.*(2014). Para

peneliti terdahulu menyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya tingginya stres kerja dalam perusahaan, rendahnya dukungan organisasi, serta kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan (Avey *et al.* 2009). Untuk mengurangi intensi keluar karyawan maka karyawan harus menampilkan komitmen lebih terhadap organisasi (Luo *et al.* 2013). Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi dengan upaya dan loyalitas yang ditunjukkan, merasa pantas untuk mendapatkan dukungan organisasi berupa keuntungan dan penghargaan sosial yang nyata.

Eisenberger *et al.* (2001) menemukan bukti yang kuat terhadap pengaruh serta hubungan timbal balik dimana karyawan akan membalas dukungan organisasi yang diterima melalui komitmen mereka terhadap organisasi. Pendekatan ini menekankan pada persepsi karyawan mengenai seberapa besar penghargaan dan kepedulian yang diberikan organisasi terhadap kontribusi karyawan. Selain *perceived of organizational support*, *stres kerja* juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang mengalami tingkat stres yang berlebih akan merasa kurang komitmen terhadap organisasi sehingga berdampak pada *turnover intention* (Mayer, Becker dan Vandenberghe, 2004).

Demikian halnya yang dinyatakan secara tegas oleh Kreitner dan Kinicki, (2003) bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap individual yang mengidentifikasikan dirinya dengan tujuan organisasi di mana mereka bekerja. Morrison (1997) dalam Hersusdadikawati, (2005) menyatakan bahwa komitmen merupakan faktor penting bagi organisasi karena pengaruhnya terhadap *turnover* dan hubungannya dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang mempunyai komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan. Dalam penelitian Hersusdadikawati, (2005) dinyatakan bahwa *komitmen organisasi* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah *turnover intention*, begitu juga sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka semakin tinggi *turnover intention*.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Stres Kerja (*Job Stress*)

Gibson (2002) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Stres kerja merupakan interaksi individu dengan lingkungan, tetapi kemudian (Luthan, 2006) memperinci definisi sebagai berikut yaitu respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menenpatkan tuntutan psikologis dan atau fisik yang berlebihan pada seseorang

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya.). Stres kerja dalam penelitian ini merujuk pada konseptualisasi yang digunakan oleh Lait dan Wallace, (2002) yang mengembangkan konsep stres kerja sebagai persepsi individu. Adapun anteseden stres kerja meliputi konflik peran, beban kerja, wewenang yang diberikan tidak sesuai dengan tanggung jawab dan perbedaan persepsi dalam pekerjaan. Stres yang terjadi berlarut-larut dapat menyebabkan karyawan merasa bosan, tidak semangat dan dapat mengalami frustrasi yang kemudian mempengaruhi efektifitas dalam bekerja. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Arshadi dan Damiri, (2013) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif pada *turnover intention*. Hal demikian juga ditunjukkan dalam penelitian sebelumnya, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* (Agus Putu *et al.*2014).

H1 : Stres kerja berpengaruh positif terhadap Intensi keluar

Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*)

Eisenberger et al. (2001) mendefinisikan persepsi dukungan organisasi sebagai keyakinan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka. Keyakinan global yang dimaksud adalah terdapatnya konsistensi

dari para karyawan mengenai berbagai penilaian dari organisasi yang mungkin diberikan kepada mereka dan berbagai tindakan yang dapat dilakukan organisasi baik menguntungkan maupun merugikan bagi mereka. Persepsi dukungan organisasi menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) dapat menciptakan kewajiban bagi individu untuk peduli terhadap kesejahteraan organisasi serta membantu pencapaian tujuan organisasi. Berkaitan dengan hal ini terdapat tiga dimensi dari persepsi dukungan organisasi yaitu keadilan (*fairnes*), dukungan atasan (*supervisory support*), dan penghargaan dan kondisi pekerjaan (*organizational reward and job conditions*).

Adapun penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu menemukan hasil bahwa persepsi dukungan organisasi (PDO) hubungan negatif terhadap *turnover intention* (Okello-Ouni, 2004). Okello-Ouni (2004) menyelidiki hubungan antara POS dan *turnover intention* pada karyawan di empat perusahaan manufaktur, dan dari hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa PDO berpengaruh negatif terhadap intensi keluar karyawan. Kemudian penelitian selanjutnya dilakukan oleh Tumwesigye (2010) dan hasil penelitiannya menyatakan bahwa PDO berpengaruh negatif terhadap intensi keluar.

H2 : Persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif terhadap Intensi keluar.

Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

Steers dan Porter (1987) mengungkapkan komitmen organisasi merupakan sikap seseorang yang loyal terhadap organisasi dan tetap menjadi anggota organisasi untuk mencapai tujuan utama organisasi. Menurut Allen dan Mayer (1990), karena komitmen organisasi bersifat multidimensi maka mengalami perkembangan dukungan untuk tiga model komponen yang diajukan. Ketiga dimensi tersebut sebagai berikut:

a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif disini merupakan keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.

b. Komitmen Rasional/Kelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen kelanjutan merupakan komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif merupakan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Kemudian lebih lanjut dijelaskan bahwa ada hubungan psikologis antara seorang karyawan dengan organisasinya yang membuat kemungkinan kecil bahwa karyawan sekarela akan meninggalkan organisasinya (Mayer *et al.* 1993). Kemudian komitmen afektif merupakan salah satu dari ke tiga dimensi yang menunjukkan efek yang jelas tentang hasil seperti intensi keluar karyawan dan kinerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Allen dan Mayer (1996) bahwa intensi keluar berhubungan secara negatif terhadap komitmen organisasi. Pada penelitian Hersusdadikawati (2005) dan Erista (2013), mengatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif terhadap keinginan untuk pindah, semakin tinggi komitmen organisasinya maka semakin rendah keinginannya untuk pindah dari tempat kerjanya semakin kecil, begitu juga sebaliknya semakin rendah komitmen organisasinya maka semakin tinggi keinginannya untuk pindah dari tempat kerjanya.

H3 : Komitmen organisasi (afektif) berpengaruh negatif terhadap Intensi keluar

Beberapa penelitian menjelaskan bahwa stres kerja memberi efek negatif bagi individu (Gerland, 2004; Matteson *et al.* 1987). Efek negatif dari stres kerja yaitu komitmen organisasi karyawan akan berkurang untuk organisasi dimana mereka bekerja (Jaramillo *et al.* 2005). Kebutuhan pengembangan diri sangat penting untuk rasa komitmen organisasi (Mayer *et al.* 2004). Oleh karena itu, diduga bahwa individu dengan tingkat stres yang lebih tinggi akan merasa kurang komitmen terhadap organisasi sehingga menyebabkan tugas atau pekerjaan mereka bermasalah. Penelitian yang dilakukan oleh (Agus Putu *et al.* 2014) juga menjejelaskan bahwa stres kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dari uraian diatas maka peneliti mengasumsikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

H4 : Stress kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi (afektif)

Pada penelitian ini juga dijelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi menghasilkan kewajiban pada karyawan untuk memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan organisasi dan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya (Chew dan Wong, 2008). Rhoades *et al.* (2001), menjelaskan bahwa hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi telah terbukti beberapa kali bahwa PDO menjadi penyebab sebenarnya dari komitmen organisasi, dengan demikian dapat diasumsikan bahwa jika organisasi yang menunjukkan komitmen dan dukungan kepada para karyawan, maka karyawanpun akan merespon dan membayar dengan menunjukkan komitmen organisasi yang lebih besar. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Onyinyi (2003) dan Tumwesigye (2010), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H5 : Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (afektif).

Intensi Keluar (*Turnover Intention*)

Penelitian empiris mengenai intensi keluar karyawan telah banyak dilakukan sebagai upaya untuk mengidentifikasi sebab-sebab pengunduran diri karyawan. Satu dasar pemikiran yang penting mengenai intensi keluar karyawan adalah bahwa karyawan yang potensial dapat lebih dikembangkan di kemudian hari dan dapat ditingkatkan ke level atau produktivitas yang lebih tinggi dan juga dapat memberikan kontribusi yang signifikan kepada perusahaan, dengan demikian juga dapat meningkatkan penghargaan. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dan merupakan satu mata rantai dengan intensi keluar karyawan (Carmeli dan Weisberg, 2006).

Abelson (1987) dalam Suhanto Edi (2009) juga menyatakan bahwa sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atasan atau ada organisasi lain yang dirasakan lebih baik, sedangkan *unavoidable voluntary turnover* dapat disebabkan oleh perubahan jalur karir atau faktor keluarga. Intensi keluar yang dibahas dalam penelitian ini adalah dalam konteks model *Avoidable voluntary turnover*.

Dengan mengacu pada teori perilaku organisasi, khususnya perilaku individu dalam suatu organisasi, Jaramillo *et al.*(2005) menjelaskan pengaruh negatif dari *stres kerja* terhadap komitmen organisasi. Kemudian Rhoades *et al.* (2001) dan Tumwesigye (2010) menjelaskan pengaruh positif dari persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. Kedua variabel (*stres kerja* dan persepsi dukungan organisasi) masing-masing memberi pengaruh terhadap komitmen organisasi yang nantinya akan berpengaruh terhadap intensi keluar.

Komitmen organisasi disini menjadi mediasi pengaruh tidak langsung dari kedua variabel (*stres kerja* dan persepsi dukungan organisasi) terhadap intensi keluar. Hersusdadikawati (2005) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap intensi keluar (*turnover intention*). Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa semakin tinggi komitmen organisasinya maka semakin rendah keinginannya untuk pindah dari tempat kerjanya, begitupun sebaliknya. Oleh sebab itu peneliti berasumsi bahwa *komitmen organisasi* disini berperan sebagai mediasi dan diduga mampu menjelaskan pengaruh tidak langsung dari variabel *stres kerja* dan persepsi dukungan organisasi dan pengaruh keduanya terhadap intensi keluar.

H6 : *Stres kerja* memiliki pengaruh terhadap Intensi keluar melalui Komitmen organisasi (afektif)

H7 : Persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap Intensi keluar melalui Komitmen organisasi (afektif)

METODE PENELITIAN

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan *marketing* pada Perusahaan Pembiayaan di Makassar. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *nonprobability sampling*, yaitu dengan pendekatan *convenience sampling*. Metode sampling tersebut mengacu kepada pengumpulan informasi dari anggota populasi yang secara mudah dijumpai (Tjahjono, 2015), sehingga tingkat respon yang diharapkan semakin tinggi. Perusahaan Pembiayaan yang setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 5, yaitu PT.Finansia Multi Finance, PT. Adira Finance, PT. Mandala Finance, PT. Sinar Galesong Mandiri dan PT. Fuburo Indonesia. Jumlah kuesioner yang didistribusikan sebanyak 175. Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan dibantu dengan program aplikasi AMOS.

Responden diminta untuk memberikan jawaban seberapa jauh responden setuju atau tidak setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut: untuk variabel *stres kerja*, *perceived organizational support*, *komitmen organisasi* dan *turnover intention* jawaban Sangat Tidak Setuju mendapat skor 1, Jawaban Tidak Setuju mendapat skor 2, Jawaban Ragu-ragu atau Netral mendapat skor 3, Jawaban Setuju dengan skor 4 dan Jawaban Sangat Setuju mendapat skor 5. *Stres kerja* diukur dengan menggunakan instrumen Lait Wallace (2002) yang terdiri dari 6 item. *Perceived organizational support* diukur dengan menggunakan instrumen dari Eisenberger (2001) yang terdiri dari 6 item. Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan instrumen dari Allen dan Mayer (1990) fokus pada *komitmen organisasi affective* yang terdiri dari 8 item. Turnover intention diukur dengan menggunakan instrumen Abelson (1987) yang telah dimodifikasi oleh Suhanto (2009) yang terdiri dari 4 item pertanyaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Model penelitian ini menggunakan model SEM, maka untuk validitas butir-butir pertanyaan atau pernyataan maka diuji dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) yang merupakan bagian dari teknik pengolahan data menggunakan SEM yang bertujuan untuk mengukur validitas konstruk. Untuk menilai validitas masing-masing variabel yang merupakan manifestasi dari indikator, maka dijelaskan jika *loading faktor* > 0,5 maka indikator tersebut valid (Ghozali, 2014).

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Kode Indikator	<i>Loading Factor</i> \geq 0,50	Keterangan
SK1	0,518	Valid
SK2	0,545	Valid
SK3	0,704	Valid
SK4	0,705	Valid
SK5	0,663	Valid

SK6	0,653	Valid
PDO1	0,539	Valid
PDO2	0,564	Valid
PDO3	0,671	Valid
PDO4	0,638	Valid
PDO5	0,702	Valid
PDO6	0,553	Valid
KO1	0,683	Valid
KO2	0,604	Valid
KO3	0,882	Valid
KO4	0,677	Valid
KO5	0,819	Valid
KO6	0,797	Valid
KO7	0,581	Valid
KO8	0,530	Valid
IK1	0,513	Valid
IK2	0,719	Valid
IK3	0,768	Valid
IK4	0,525	Valid

Sumber: Data diolah, 2015

Dari tabel 1 terlihat bahwa tiap indikator menghasilkan nilai *loading factor* > 0,50 sehingga hasil perhitungan tersebut telah memenuhi validitas atau dinyatakan valid. Dengan demikian seluruh indikator adalah *valid* dan siap diteliti lebih lanjut.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan seberapa besar suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai berulang-ulang untuk mengukur gejala yang sama dan hasil yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut *reliable*. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur fenomena yang sama. Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas menggunakan rumus Hair *et al.* (1995) sebagai berikut:

$$Construct\ Reliability = \frac{(\sum\ standard\ loading)^2}{(\sum\ standard\ loading)^2 + \epsilon_j}$$

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

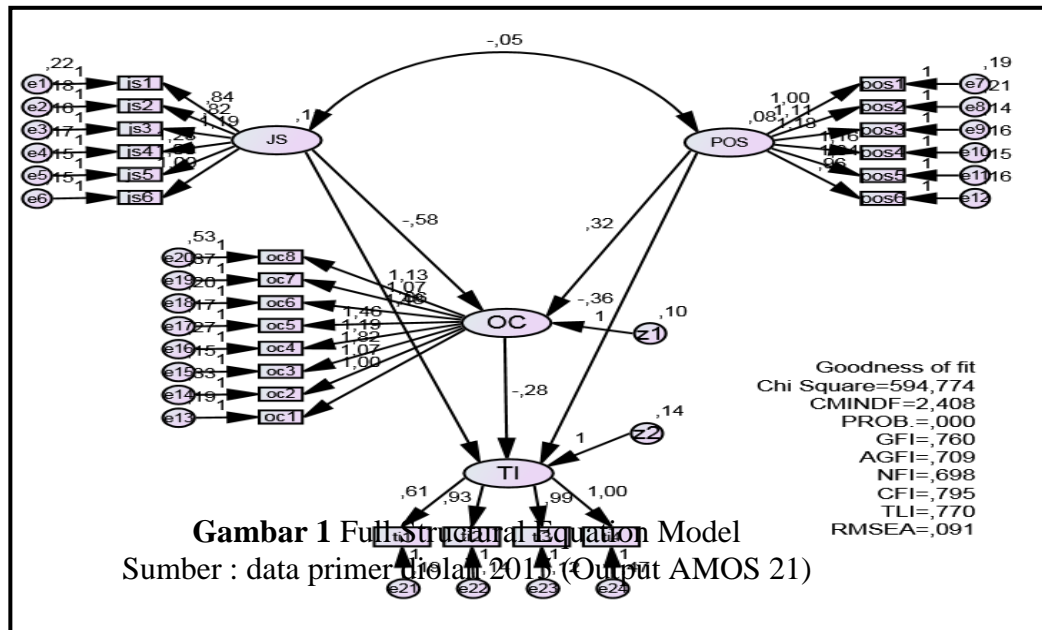
Variabel	Construct Reliability	Keterangan
Stres kerja	0,801	Reliabel
Persepsi dukungan organisasi	0,783	Reliabel
Komitmen organisasi (afektif)	0,886	Reliabel
Intensi keluar	0,730	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 2 diatas maka semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, karena nilai *construct reliability* > 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan dan dinyatakan bahwa semua variabel *reliabel* dan telah memenuhi persyaratan untuk diteliti lebih lanjut.

Full Structural Equation Model Analysis

Analisis model persamaan struktural secara penuh (*full structural equation model analysis*) dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1 Full Structural Equation Model
Sumber : data primer diolah 2015 (Output AMOS 21)

Pengujian Asumsi

1. Ukuran Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini 172, artinya sudah memenuhi aturan AMOS, sebaiknya jumlah sampel berada di antara 100-400 pada metode estimasi *Maximum Likelihood* (ML).

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan terhadap data yang digunakan dalam analisis model awal secara keseluruhan, dengan menggunakan AMOS versi 21.0. Hasil uji normalitas dapat dilihat yang menunjukkan nilai minimum, maksimum, skewness, kurtosis, critical ratio untuk masing-masing variabel dan total nilai multivariate. Nilai multivariate pada uji normalitas data sebesar 77,036. Nilai tersebut di atas $\pm 2,58$ sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan secara multivariate mempunyai sebaran yang tidak normal. Penyimpangan terhadap asumsi normalitas dapat diteliti kembali dengan melakukan bootstrapping untuk melakukan resampling. Jika hasil estimasi parameternya masih konsisten dengan hasil estimasi tanpa bootstrapping maka model penelitian tanpa bootstrapping masih layak untuk digunakan. Distribusi *chi-square* hasil bootstrapping dapat dilihat pada lampiran 1. Berdasarkan hasil bootstrapping dapat dilihat bahwa estimasi parameter konsisten antara model original (tanpa bootstrapping) dengan model setelah bootstrapping. Dengan demikian berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini layak digunakan untuk menguji seluruh hipotesis penelitian.

3. Asumsi Outlier

Penentuan *outlier* data dilakukan dengan membandingkan data pada *observations farthest from the centroid/mahalanobis distance* dengan tabel *critical values of chi square* (X^2). Penentuan *cut-off outlier* ditentukan dengan memperhatikan jumlah indikator yang digunakan sebanyak 24 dengan *degree of freedom* 0,001, sehingga *cut-off* dilakukan pada nilai 51,179. Nilai yang berada di atas nilai 51,179 dianggap outlier data. Berdasarkan pada asumsi di atas, maka tidak ada data yang harus dieliminasi dari kumpulan data dan dengan demikian dapat dilanjutkan pada tahap berikutnya.

4. Penilaian Kriteria *Goodness of Fit Index*

Berikut ini Ringkasan perbandingan model yang dibangun dengan *cut-of goodness-of-fit indices* yang ditetapkan, nampak dalam tabel 3.

Tabel 3*Hasil Uji Goodness of Fit Index*

<i>Goodness of Fit</i>	Hasil Analisis	<i>ut-off Value</i>	Keterangan
χ^2 (<i>Chi-Square</i>)	594,774	< 321,417	Buruk
Probability	0,000	$\geq 0,05$	Buruk
CMIND/DF	2,408	$\leq 2,00$	Marjinal
GFI	0,760	$\geq 0,90$	Marjinal
AGFI	0,709	$\geq 0,90$	Marjinal
TLI	0,770	$\geq 0,95$	Marjinal
CFI	0,795	$\geq 0,95$	Marjinal
RMSEA	0,091	$\leq 0,08$	Marjinal
PNFI	0,625	$\geq 0,50$	Good Fit
PCFI	0,711	$\geq 0,50$	Good Fit

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 3, nilai Chi-Square 594,774 dengan probabilitas $p=0,000$, dan RMSEA, GFI, AGFI, CMIND/DF, TLI dan CFI, menunjukkan bahwa model diterima pada tingkat marginal. Selain itu dari hasil *Output AMOS 21* ukuran parsimony fit lainnya seperti PCFI dan PNFI berada diatas 0,50 yang menunjukkan bahwa model ini diterima pada tingkat *fit*. Ghozali (2008) menyatakan bahwa Nilai *Chi-square* sangat sensitive terhadap besarnya sampel, sehingga ada kecenderungan nilai *Chi-square* akan selalu signifikan. Oleh karena itu, maka dianjurkan untuk mengabaikannya dan melihat *goodness fit* lainnya. Selain itu Ghozali (2008) menyatakan bahwa jika terdapat satu atau dua *kriteria goodness of fit* yang telah memenuhi, model dikatakan baik.

Pengujian Hipotesis

Berikut ini adalah output table pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan alat uji AMOS Versi 21.0 dalam bentuk output *Regression Weights* seperti pada tabel 4 berikut :

Tabel 4*Standardized Regression Weights*

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KO	<---	PDO	2	0,151	124	0,034	par_21
KO	<---	SK	78	0,132	- 4,381	***	par_25
IK	<---	SK	5	0,172	319	0,749	par_20
IK	<---	PDO	57	0,198	3	0,072	par_22
IK	<---	KO	79	0,132	-2,111	0,035	par_23

Sumber: Data diolah, 2015

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hipotesis 3,4 dan 4 terdukung pada tingkat signifikansi 0,05 sedangkan hipotesis 1 dan 2 tidak terdukung. Tidak terdukungnya hipotesis 1 dan 2 menjelaskan fenomena yang terjadi bahwa tinggi rendahnya stres kerja dan persepsi dukungan organisasi yang dialami oleh para karyawan *marketing* tidak mempengaruhi intensi keluar karyawan (*turnover intention*). Kemudian untuk menguji hipotesis 6 dan 7 yaitu pengaruh mediasi dari komitmen organisasi, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5

Hasil Uji Hipotesis Mediasi

Hipotesis	Estimate	P	Kesimpulan
H1	0,055	0,749	Tidak Signifikan
H2	-0,357	0,072	Tidak Signifikan
H3	-0,279	0,035	Signifikan
H4	-0,578	0,000	Signifikan
H5	0,322	0,034	Signifikan
H6	$-0,578 \times -0,279 = 0,161$	0,057	Signifikan
H7	$0,322 \times -0,279 = -0,089$	0,033	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2015

Dari Tabel 5 diatas dapat dilihat pengaruh mediasi dari komitmen organisasi dengan cara mengalikan hasil estimate dari H4 dan H3 ($-0,578 \times -0,279 = 0,161$) dimana hasil perkalian tersebut adalah $(0,161) > 0,055$ dinyatakan pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung dari stres kerja terhadap intensi keluar. Selanjutnya untuk membuktikan pengaruh mediasi dari komitmen organisasi antara persepsi dukungan organisasi

terhadap intensi keluar dengan mengalikan hasil estimate dari H5 dan H3 ($0,322 \times -0,279 = -0,089$) dimana hasil perkalian tersebut adalah $(-0,089) > -0,357$ dinyatakan pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung dari persepsi dukungan organisasi terhadap intensi keluar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi terbukti menjadi variabel mediasi.

SIMPULAN SARAN DAN KETERBATASAN

Simpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *stres kerja* dan *perceived organizational support* sebagai variabel independen terhadap *turnover intention* sebagai variabel dependen dan *komitmen organisasi* sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini menunjukkan lima hipotesis yang diterima dan terbukti yaitu: ada pengaruh negatif dan signifikan antara *komitmen organisasi* terhadap *turnover intention*, ada pengaruh negatif dan signifikan antara *stres kerja* terhadap *komitmen organisasi*, ada pengaruh positif dan signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *komitmen organisasi*, ada pengaruh antara *stres kerja* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *komitmen organisasi* dan ada pengaruh antara *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *komitmen organisasi*. Kemudian ada dua hipotesis yang ditolak yaitu pengaruh positif *stres kerja* terhadap *turnover intention*, dan pengaruh negatif antara *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*.

Keterbatasan

Berbagai keterbatasan dalam penelitian ini antara lain penelitian ini hanya dilakukan pada tenaga *marketing* di beberapa perusahaan pembiayaan sehingga kurang memberikan gambaran secara keseluruhan. Peneliti tidak dapat memberikan kuesioner secara langsung kepada responden dan mendampingi responden dalam mengisi kuesioner. Dari hasil pengolahan data yang dilakukan dengan SEM, *goodness of fit index* menunjukkan nilai marginal.

Saran

Dengan adanya keterbatasan dalam penelitian ini, penelitian selanjutnya disarankan dapat memberikan kuesioner langsung kepada responden dan mendampingi mereka dalam mengisi kuesioner. Hal ini diharapkan dapat memperbaiki kualitas dari jawaban responden dan mempersingkat waktu. Perlunya penelitian lanjutan dengan menggunakan model penelitian serta faktor-faktor lain yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* sehingga diperoleh gambaran akurasi dari penelitian ini, sebagai pembanding sekaligus sebagai generalisasi. Sampel dalam penelitian ini hanya berasal dari 5 perusahaan pembiayaan di Makassar, sehingga penelitian selanjutnya hendaknya dapat dilakukan dengan memperbanyak sampel dengan memperluas jumlah perusahaan yang dijadikan objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Mayer, J. P, (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1-8, (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocation Behavior*, 49, 252-276.
- Agus, Putu., Wayan Gede.S., Ni Nyoman. (2014). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana:424-441: ISSN 2337-3067*.
- Arshadi, N., & Damiri, H., (2013). The Relationship of Stres kerja with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. *Journal of Social and Behavioral Scient*, 84, 706-710.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S., M, (2009). Psychological capital: A positive reseorce for combating employee stress and turnover: *Journal of Human Resources Managemen*, (48), 677-691.

- Carmeli, Abraham dan Jacob Weisberg, (2006). Exploring Turnover Intention Among Three Professional Groups of Employees. *Journal of Human Resource Development International*. 9(2): 191-206.
- Chew, Y.T.,& Wong, S.K.(2008). Effect of career mentoring experience and perceived organizational support and employee commitment and intentions to leave: a study among hotel workers in Malaysia. *International Journal of Management*, 25(4), 692- 700.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). *Recip-rocation of perceived organizational support*. *Journal of Applied Psychology*,86(1), 42-51.
- Erista, Ayu, P.S (2013). *Hubungan Komitmen Organisasi dan Niat Berpindah Pekerjaan (Turnover Intention) pada Hotel di Kota Malang*. Tesis, Program Studi Magister Manajemen Universitas Negeri Malang.
- Ghozali, Imam,(2014). “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”. Cetakan IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J., L., Ivancevich, J., M., Donnelly, J., H., (2002). *Organisasi*, Jilid 1, Tangerang : Binarupa Aksara.
- Hersusdadikawati, Endang, (2005). Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Keinginan untuk Berpindah Kerja, dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi empiris pada dosen Akuntansi Perguruan Tinggi swasta Jawa Tengah): *Jurnal studi manajemen dan organisasi* , Vol. 2 no 1
- Hair, J.F, *et al*, (1995). *Multivariate Data Analysis with Reading*,4th edition. New Jersey: Prentice-Hall.
- Jaramilo, F., Nixion, R., &Sams, D, (2005). The effect of law enforcement stress on komitmen organisasi. *An International Journal of Police Strategies and Management*, 28 (2), 321-336.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, (2003). *Perilaku Organisasi, Terjemahan: Erly Suandy*, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Lait, J., & Wallace, J. E, (2002). *Stress at work: a study of organizational - professional conflict and unmet expectations*. *Journal of industrial Relations*, 57 (3), 463-490

- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI
- Matteson, M. T., & Ivancevich, J. M, (1987). Controlling work stress: *Journal of Effective human resource and management strategies*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Meyer, Jhon P, Natalie J Allen, and Catherine A Smith, (1993). Commitment to Organizations and Occupation: Extention and Test of Three-Component Conceptuallization: *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78 No.4, pp: 538-551.
- Mayer ,J.P., Becker, T.E .,& Vandenberghe,C ,(2004). Employee commitment and motivation: a conceptual analysis and integrative model. *Journal of Apllied psychology*, 89(6) 991-1007.
- Onyinyi B, (2003). *Perceived Organizatinal Support, Commitment and Organization: A Comparative Study of Mulago and Nsambya Hospitals*. Unpublished MBA dissertation, Makerere University.
- Okello-Ouni A., (2004). *Organizatal Support and Salesforce Turnover in The Manufacturing Industry: A Study of Selected Companiesin Kampala, Uganda*. Unpublished M.Sc. Dissertation, Makerere University.
- Rhoades, L.; Eisenberger, R.; dan Armeli, S, (2001). Affective Commitment To Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86: 825-836.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R, (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literaturre. *Journal of Applied Psychology*, 698-714.
- Sekaran, U., and R. Bougie, (2010). *Research Methods for Bussiness: A Skill Building Approach*. UK: John Wiley and Son.
- Suhanto, Edi.,(2009), Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, Universitas Diponegoro.
- Steers, Richard M and LW Porter, (1987). *Motivation and Work Behavior, Fourth Edition*, New York, Mc Graw Hill.

Tjahjono, H.K. (2015). Metode Penelitian Bisnis. VSM. MM UMY.

Tumwesigye, Godfrey. (2010). The relationship between perceived organizational support and turnover intentions in a developing country: The mediating role of komitmen organisasi: *Journal of Bussiness Management, Vol. 4(6), 942-952*