

**PENGARUH *JOB STRESS* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI SERTA  
KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI MODERASI HUBUNGAN  
ANTARA KEPUASAN KERJA DAN *TURNOVER INTENTION*  
(Studi pada Karyawan Bank BPD DIY Syariah)**

**THE INFLUENCE OF *JOB STRESS* TO *TURNOVER INTENTION*  
WITH *JOB SATISFACTION* AS MEDIATION AND AFFECTIVE  
COMMITMENT AS MODERATION OF RELATIONSHIP  
BETWEEN *JOB SATISFACTION* AND *TURNOVER INTENTION*  
(Study on Employee of Bank BPD DIY Syariah)**

**Andi Agusti Ahmad K dan Muhammad Zakiy S.El., M.Sc**

*Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jl. Brawijaya, Geblakan, Tamantirto,  
Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta, 55183*

*E-mail: a.agusti.ahmad.8@gmail.com  
zakiy\_ishak@yahoo.com*

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran variabel mediasi yaitu kepuasan kerja yang menghubungkan pengaruh job stress terhadap turnover intention dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention yang dimoderasi oleh komitmen afektif. Objek dalam penelitian ini adalah Bank BPD DIY Syariah. Setelah dilakukan tinjauan pustaka dan penyusunan hipotesis, data yang dikumpulkan melalui metode kuesioner sebanyak 39 responden karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan SEM PLS dan untuk menguji hipotesis peneliti menggunakan aplikasi Smart-PLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job stress tidak dapat berpengaruh secara langsung terhadap turnover intention dan kepuasan kerja dinyatakan mampu memediasi secara penuh (full mediation) pengaruh job stress terhadap turnover intention, serta komitmen afektif tidak dapat memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention. Hal ini berarti ketika job stress yang dirasakan oleh karyawan Bank BPD DIY Syariah rendah maka kepuasan kerja akan meningkat sehingga akan menurunkan turnover intention karyawan, di sisi lain komitmen afektif yang dimiliki karyawan Bank BPD DIY Syariah tidak mampu memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan.*

**Kata kunci:** *Job Stress, Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif, Turnover Intention, Bank BPD DIY Syariah.*

**ABSTRACT**

*This research was purposed to examine the role of job satisfaction as the mediating variable in the influence of job stress towards turnover intention and examine the influence of job satisfaction towards turnover intention which is moderated by affective commitment. The object of this research was Bank BPD DIY Syariah. After reviewing the literatures and formulating hypotheses, the data collected through the questionnaire method were 39 employee respondents using a saturated sampling technique. The data*

were then analyzed using Structural Equation Modelling (SEM) while Smart-PLS 3.0 application was utilized to test the hypotheses. The research shows that job stress cannot directly influence turnover intention and job satisfaction is proven to be able to fully mediate the influence of job stress toward the turnover intention, and affective commitment cannot moderate the influence of job satisfaction towards turnover intention. That means when job stress is felt by employees of Bank BPD DIY Syariah is low, job satisfaction will increase so that it will reduce employee turnover intention, on the other side, the affective commitment of Bank BPD DIY Syariah employees is cannot moderate the influence of job satisfaction towards turnover intention.

**Keywords:** Job Stress, Job Satisfaction, Affective Commitment, Turnover Intention, Bank BPD DIY Syariah.

## PENDAHULUAN

*Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan turnover adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdillah, 2012). *Turnover* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi perusahaan seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Sartika, 2014).

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa ada beberapa faktor yang mengakibatkan karyawan mempunyai keinginan untuk keluar dari tempat kerjanya. Faktor-faktor tersebut yakni seperti stres kerja (*job stress*), kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi.

Kepuasan kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam mempertahankan karyawan agar tidak keluar dari perusahaan. Dengan kepuasan kerja yang tinggi maka produktifitas akan semakin tinggi, namun jika kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah maka perusahaan akan mengalami kerugian yang pada akhirnya akan berujung dan mengarah pada *turnover intention*. Oleh sebab itu, perusahaan atau organisasi harus mampu memperhatikan serta menumbuhkan kepuasan kerja pada setiap karyawannya.

Di zaman modern seperti saat ini, banyak perusahaan mewajibkan karyawannya untuk terus bekerja dan terfokus di depan komputer dengan waktu yang cukup lama, bahkan juga ada beberapa karyawan yang harus lembur agar dapat menyelesaikan tugasnya. Dengan banyaknya kebutuhan yang wajib dipenuhi, beban kerja semakin

menumpuk, saingan pekerjaan yang semakin sengit bisa memicu adanya stres kerja atau *job stress*. *Job stress* inilah salah satu faktor yang dapat memicu tingginya *turnover intention* pada karyawan.

Menurut (Basri, 2012) stres kerja dapat diartikan sebagai suatu perasaan negatif akibat dari tidak mampunya seorang individu menghadapi beban kerja yang melebihi kapasitasnya atau menghadapi berbagai tekanan dari tempat kerja. Hal ini harus lebih diperhatikan lagi oleh perusahaan sebab perilaku stres kerja tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga berdampak bagi perusahaan itu sendiri. Stres kerja yang dialami karyawan juga merupakan salah satu alasan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. *Job stress* diduga menjadi salah satu faktor terkuat diantara faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi karyawan untuk pindah atau keluar dari perusahaan.

Bank BPD DIY Syariah merupakan bank yang masih tergolong baru dalam dunia perbankan, bank ini berdiri pada tanggal 19 Februari 2007. Meski masih sangat muda, Bank BPD DIY Syariah telah banyak meraih berbagai penghargaan diantaranya yakni penghargaan dari Infobank (Infobank Award) sebagai UUS dengan predikat sangat bagus, kemudian sebagai UUS dengan aset di bawah Rp 1 triliun telah memperoleh penghargaan Peringkat Pertama UUS Terbaik dari Majalah Investor dan penghargaan Peringkat Kedua UUS terbaik versi Karim Business Consulting (Krijogja.com). Kesuksesan Bank BPD DIY Syariah ini tentunya tidak lepas dari kinerja karyawan yang sangat baik, dengan bagusnya kinerja karyawan menandakan bahwa tingkat *job stress* yang rendah, kepuasan kerja tinggi serta kemungkinan terjadinya *turnover* rendah. Dengan baiknya kinerja yang dimiliki oleh Bank BPD DIY Syariah dalam beberapa tahun terakhir, membuat penulis tertarik menjadikan Bank BPD DIY Syariah sebagai objek penelitian.

Satu lagi hal yang juga diduga dapat menurunkan tingginya *turnover intention* yaitu komitmen afektif. Meyer dan Allen (1993) memaparkan bahwa komitmen afektif mengacu pada keterikatan psikologis individu terhadap organisasi. Kelekatan psikologis inilah yang menyebabkan karyawan bertahan dalam suatu organisasi karena memang terdapat keinginan dari diri karyawan itu sendiri. Dengan memiliki komitmen afektif yang tinggi individu akan memiliki keselarasan antara dirinya dan perusahaan, sehingga akan memperlihatkan perhatian dan membentuk komitmen (Meyer dan Allen, 1993).

Penelitian-penelitian terdahulu mengenai variabel *job stress*, *turnover intention*, serta kepuasan kerja banyak diteliti oleh para peneliti dan masih ditemukan beberapa *research gap*. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Bonaventura Ridya Putra (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention*. Penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novy Fitria (2015) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif signifikan antara *job stress* dengan *turnover intention* melalui kepuasan kerja dan variabel kepuasan kerja dinyatakan sebagai variabel mediasi sempurna. Berbeda lagi halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Akwan, dkk (2016) dimana peran mediasi kepuasan kerja dinyatakan sebagai mediasi sebagian karena hasil hubungan secara langsung antara *job stress* dengan *turnover intention* juga signifikan.

Tidak konsistennya hasil pada penelitian-penelitian terdahulu mendorong penulis untuk mengkaji kembali variabel-variabel tersebut dengan menambahkan komitmen afektif sebagai variabel moderasi. Alasan komitmen afektif dijadikan sebagai moderasi yakni karena komitmen afektif merupakan salah satu komitmen organisasi yang mempunyai korelasi paling kuat dengan *turnover intention* dibandingkan dengan komitmen normatif dan komitmen kalkulatif (Salim, 2009). Lubis (2011) menyatakan bahwa di antara ketiga jenis komitmen organisasi, komitmen afektif adalah jenis yang paling diinginkan oleh perusahaan karena karyawan akan menyandang loyalitas yang tinggi, serta cenderung menetap pada perusahaan dan mengurangi tingkat *turnover intention*.

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis apakah *job stress* baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention*. Selain itu, peneliti juga akan meneliti peran komitmen afektif dalam memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Diharapkan dalam penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan dan menjadi bahan masukan kepada perusahaan atau organisasi, khususnya pada bank syariah.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah teori ekspektasi Victor H. Vroom, yang menjelaskan bahwa adanya hubungan timbal-balik antara yang diinginkan dan yang dibutuhkan berdasarkan hasil kerjanya dapat memotivasi karyawan lebih giat

lagi dalam bekerja (Hasibuan, 2008). Peneliti mencoba mengaitkan teori ekspektasi dengan penelitian ini dimana pada umumnya karyawan akan lebih termotivasi atau bersemangat untuk mencapai prestasi kerja yang baik dan maksimal dalam menggapai tujuan perusahaan dengan harapan menghasilkan gaji, bonus atau hal lain yang akan diberikan oleh perusahaan. Dengan tercapainya harapan tersebut, karyawan akan merasa puas dan secara tidak langsung tingkat *job stress* akan menurun serta *turnover intention* pun akan berkurang.

## **Pengembangan Hipotesis**

### ***Job stress* dengan kepuasan kerja**

Beberapa peneliti sudah melakukan pengkajian tentang hubungan antara *job stress* dengan kepuasan kerja. Keduanya saling berhubungan, karena dengan adanya beban kerja yang berat dan waktu kerja yang sangat mendesak, maka akan memicu karyawan mengalami stres sehingga jika tingkat stres tinggi maka tingkat kepuasan kerja akan menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Akwan, dkk (2016) membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi tingkat stres kerja maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel stres kerja dan kepuasan kerja adalah negatif dan berbanding terbalik. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Ariana dan Riana (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi stress kerja yang dirasakan karyawan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Berdasar pada hasil penelitian yang sudah dijabarkan sebelumnya, maka bisa disimpulkan hipotesis penelitian yakni:

H1: *Job stress* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

### **Kepuasan kerja dengan *turnover intention***

Kepuasan kerja dapat dilihat dari kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, dimana karyawan merasakan bahwa pekerjaannya menarik dan dapat memberi peluang untuk dirinya berkembang. Kepuasan kerja memiliki arti penting bagi setiap perusahaan karena dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka karyawan pastinya akan bekerja lebih produktif dan akan bertahan di perusahaan tersebut. Tetapi

apabila terjadi ketidakpuasan kerja maka ini akan menjadi alasan seorang karyawan untuk meninggalkan atau keluar dari tempat kerjanya.

Ketidakpuasan kerja menjadi salah satu penyebab terjadinya *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Fadhila dan Andayani (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Tadampali, dkk (2016) yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* berpengaruh negatif signifikan. Penelitian-penelitian tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat menekan *turnover intention* karyawan. Pada dunia kerja, seseorang yang merasakan kepuasan maka akan merasa nyaman di lingkungan kerjanya dan kemungkinan besar tidak ingin meninggalkan perusahaan. Berdasarkan pada hasil penelitian yang sudah dijabarkan sebelumnya, maka bisa disimpulkan hipotesis penelitian yakni:

H2: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

### **Peran kepuasan kerja sebagai mediasi pada hubungan *job stress* terhadap *turnover intention*.**

*Job stress* seringkali dirasakan oleh karyawan yang merasa bahwa target kerja yang dibebankan terlalu berat dan harus menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang singkat. Dimana hal tersebut akan membuat karyawan mengalami tekanan dan akan mudah lelah dengan pekerjaannya. Karyawan yang bermasalah dengan pekerjaannya akan merasa bahwa apa yang telah dikerjakan kurang maksimal sehingga akan timbul rasa ketidakpuasan pada pekerjaannya. Dengan tingkat kepuasan yang rendah maka karyawan akan berpikir untuk meninggalkan atau keluar dari tempat kerjanya dan mencari pekerjaan baru.

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Akwan, dkk (2016) menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja adalah signifikan dan peran kepuasan kerja dikatakan sebagai mediasi. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Fitria (2015) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif signifikan antara stres kerja dengan *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat memediasi secara positif atas pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* sehingga variabel kepuasan kerja dinyatakan sebagai variabel

mediasi sempurna. Berdasar pada hasil penelitian yang sudah dijabarkan sebelumnya, maka bisa disimpulkan hipotesis penelitian yakni:

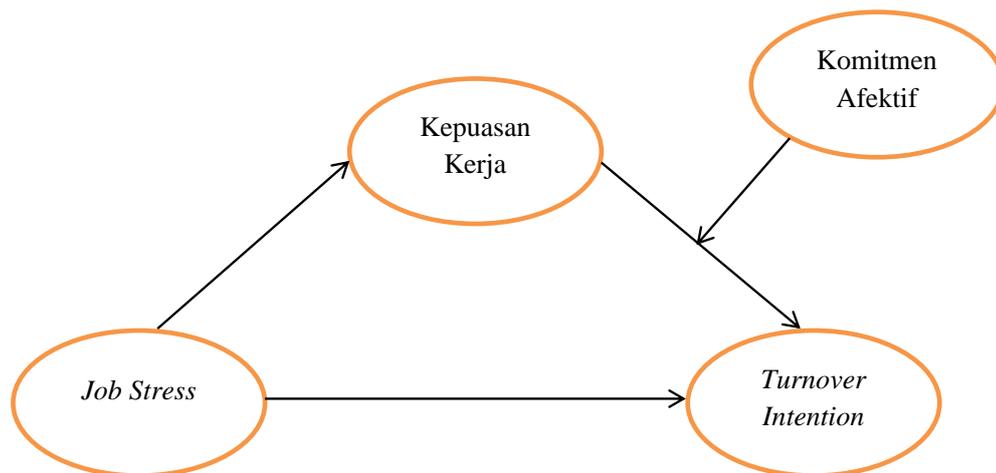
H3: *Job stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai mediasi.

### **Peran komitmen afektif sebagai moderasi hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*.**

Tinggi atau rendahnya tingkat *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh salah satu komitmen organisasi yakni komitmen afektif. Satwari *et al.* (2016) menyatakan bahwa ketika seorang karyawan memiliki komitmen afektif yang kuat maka akan senantiasa setia dan tetap bertahan dalam sebuah organisasi karena keinginan itu memang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Karyawan yang mempunyai komitmen afektif tinggi tidak akan dengan sengaja meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja. Jadi apabila komitmen afektif telah tertanam dalam diri karyawan maka rasa atau keinginan untuk meninggalkan perusahaan akan berkurang.

Pada penelitian ini, keberadaan variabel komitmen afektif dihadirkan sebagai variabel moderasi hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Penelitian yang telah dilakukan oleh Sukirno dan Nafiudin (2017) membuktikan bahwa komitmen organisasi karyawan dapat memperkuat hubungan antara kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan. Hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah yang dimoderasi oleh komitmen organisasi. Weldy (2015) dalam Sudarmawan dan Putra (2017) juga menjelaskan serta menunjukkan bahwa komitmen afektif sebagai bagian dari komitmen organisasi merupakan salah satu faktor utama yang dapat menurunkan tingkat *turnover intention*. Berdasar pada hasil penelitian yang sudah dijabarkan sebelumnya, maka bisa disimpulkan hipotesis penelitian yakni:

H4: Komitmen afektif dapat memoderasi hubungan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.



**Gambar 1.**  
**Model Penelitian**

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Pendekatan penelitian ini dilakukan dengan merumuskan hipotesis untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak yaitu pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai mediasi serta komitmen afektif sebagai moderasi hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*.

Peneliti menggunakan seluruh karyawan Bank BPD DIY Syariah sebagai populasi, adapun pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan pengambilan sampel berdasarkan sensus atau sampel jenuh, dimana peneliti mengambil seluruh karyawan atau populasi yang ada di Bank BPD DIY Syariah untuk dijadikan sebagai sampel penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti melalui penyebaran kuesioner kepada responden terkait *job stress*, kepuasan kerja, komitmen afektif, dan *turnover intention*. Kuesioner disusun menggunakan skala likert dengan lima alternatif jawaban (Sugiyono, 2011). Jawaban setiap item instrumen memiliki tingkatan dari sangat positif sampai sangat negatif ataupun sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan PLS (*Partial Least Square*). Menurut Jogiyanto dan Willy (2014) PLS adalah salah satu metode statistika SEM (*Structural Equation Modeling*) berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti

ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang atau tidak normal dan multikolinearitas. Tujuan PLS adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk dan menjelaskan hubungan teoritis antar konstruk tersebut. Model evaluasi PLS dilakukan dengan menilai *outer model* dan *inner model*.

Evaluasi model pengukuran atau *outer model* merupakan model pengukuran yang bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas model (Ghozali, 2015). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan dua metode yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* merupakan penilaian untuk mengukur kekuatan indikator dalam merefleksikan konstruk laten. Uji *convergent validity* dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. Beberapa referensi menyatakan bahwa standar untuk *loading factor* dalam *convergent validity* adalah 0,5 dan lebih baik jika loading factor  $> 0,7$ . Sedangkan *discriminant validity* berfungsi untuk mengukur ketepatan model reflektif. *Discriminant validity* ditentukan oleh nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dengan angka minimal 0,5 dan untuk hasil yang lebih baik yakni  $> 0,5$ .

Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. *Rule of thumb* yang biasa digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus  $> 0,7$  meskipun nilai 0,6–0,7 masih dapat diterima (Ghozali, 2015). Menurut beberapa literatur, koefisien *cronbach's alpha* yang menunjukkan nilai  $< 0,6$  mengindikasikan bahwa reliabilitas dinilai buruk, namun masih bisa digunakan untuk analisis lebih lanjut, dan jika koefisien *cronbach's alpha* menunjukkan nilai antara 0,6 - 0,7 maka reliabilitas dapat diterima. Selanjutnya, jika koefisien *cronbach's alpha* menunjukkan nilai  $> 0,8$  maka reliabilitas dinilai baik. Koefisien *cronbach's alpha* yang mendekati 1 menandakan bahwa reliabilitas konsistensi internal dinilai tinggi.

Model struktural (*inner model*) merupakan model struktural yang bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten (Ghozali, 2015). Untuk menguji hipotesis dapat menggunakan t-statistik dari proses *bootstrapping* dengan nilai  $> 1,96$  dan bisa juga menggunakan *p-value* dengan nilai  $< 0,05$ . Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R2. Nilai R2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R-Square 0.75, 0.50, dan 0,25 menunjukkan model kuat, *moderate* dan lemah. Semakin tinggi nilai R2 berarti

semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan (Jogiyanto dan Willy, 2014).

Mangkunegara (2000) menjelaskan bahwa *job stress* yaitu perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menjalani suatu pekerjaan. Penelitian ini menggunakan 11 item pernyataan sebagai alat ukur kuesioner yang dikembangkan oleh Kim *et al.* (1996) dalam Dini Anggraeni Pratiwi (2013). Salah satu contoh item pernyataan dalam kuesioner yaitu “saya merasa beban kerja saya terlalu berat”.

*Turnover intention* merupakan suatu pemikiran seorang karyawan untuk berpindah dari satu organisasi ke organisasi lain yang lebih baik untuk dirinya (Nelwan, 2008). Penelitian ini menggunakan 5 item pernyataan sebagai alat ukur kuesioner yang dikembangkan oleh Hom dan Griffeth (1991) dalam Zakaria (2018). Salah satu contoh item pernyataan dalam kuesioner yaitu “saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan ini”.

Kepuasan kerja adalah suatu perilaku atau sikap umum individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya diterima (Robbins, 2006). Penelitian ini menggunakan 20 item pernyataan dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) sebagai alat ukur kuesioner yang dikembangkan oleh Weiss *et al.* (1967) dalam Arum (2018). Salah satu contoh item pernyataan dalam kuesioner yaitu “kondisi pekerjaan saya secara keseluruhan dinilai baik”.

Hasmarini (2008) mengemukakan bahwa komitmen afektif adalah kekuatan dari hasrat seseorang untuk tetap bekerja pada suatu organisasi karena mereka sepaham dengan nilai dan tujuan pokok organisasi. Penelitian ini menggunakan 6 item pernyataan sebagai alat ukur kuesioner yang dikembangkan oleh Eisenberger *et al.* (1986) dalam Han *et al.* (2012). Salah satu contoh item pernyataan dalam kuesioner yaitu “organisasi ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya”.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penyebaran kuesioner yang telah diisi dan berhasil dikumpulkan dari responden yakni sebanyak 39 kuesioner dengan karakteristik responden sebagai berikut:

**Tabel 1.**  
**Karakteristik Responden**

<b>Karakteristik</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase</b>
<b>Jenis Kelamin:</b>		
1. Perempuan	23	59%
2. Laki-laki	16	41%
<b>Usia:</b>		
1. 20-25 tahun	4	10.3%
2. 26-31 tahun	29	74.4%
3. 32-37 tahun	1	2.6%
4. Diatas 37 tahun	5	12.8%
<b>Posisi Pekerjaan:</b>		
1. Teller	10	25.6%
2. Customer Service	6	15.4%
3. Marketing dan Account Officer	17	43.6%
4. Lainnya	6	15.4%
<b>Lama Bekerja:</b>		
1. 1-3 tahun	14	35.9%
2. 3-6 tahun	12	30.8%
3. 6-10 tahun	7	17.9%
4. Diatas 10 tahun	6	15.4%
<b>Pendidikan Terakhir:</b>		
1. SMA	5	12.8%
2. Diploma/S1	32	82.1%
3. S2	2	5.1%
<b>Pendapatan/bulan:</b>		
1. 1-2 juta	3	7.7%
2. 2-3 juta	5	12.8%
3. 3-5 juta	21	53.8%
4. 5-10 juta	10	25.6%

Sumber: Data kuesioner yang diolah (2019)

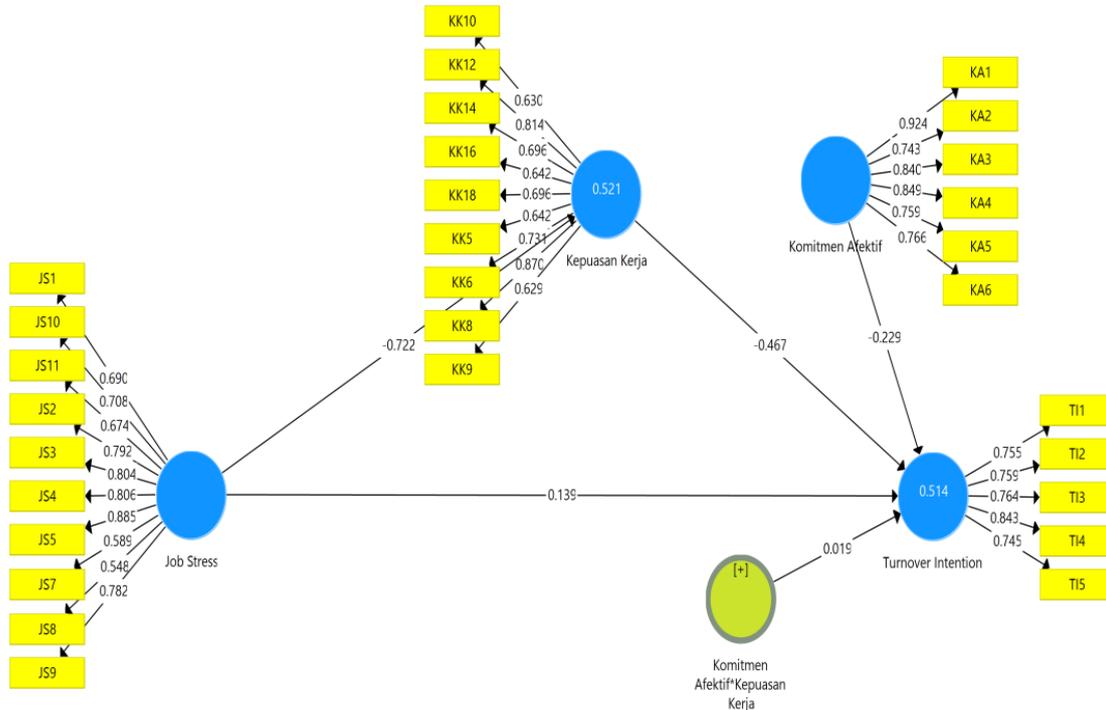
### **Uji Validitas**

Model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Dalam penelitian ini uji validitas akan menggunakan dua kriteria yakni *convergent validity* dan *discriminant validity* dengan *software* SmartPLS 3.0.

### **Convergent Validity**

*Convergent validity* dari *measurement model* atau model pengukuran reflektif dapat dilihat dari korelasi antara *score item* atau indikator dengan *score* konstraknya. Berdasarkan hasil pengujian masih ada beberapa indikator yang tidak memenuhi standar nilai faktor loading, maka indikator-indikator tersebut harus dikeluarkan dari model

karena memiliki nilai faktor loading kurang dari 0,5 dan tidak signifikan. Berikut adalah hasil *outer model* setelah indikator-indikator yang tidak memenuhi standar dikeluarkan:



**Gambar 2.**  
**Tampilan Output Outer Model**

Dengan demikian hasilnya telah memenuhi *convergent validity*, karena semua nilai faktor loading tiap variabel sudah diatas 0,5 dan untuk nilai AVE tiap variabel juga sudah memenuhi standar yakni diatas 0,5.

**Tabel 2.**  
**Average Variance Extracted (AVE)**

Konstruk	Average Variance Extracted (AVE)
Job Stress	0.540
Kepuasan Kerja	0,504
Komitmen Afektif	0,666
Turnover Intention	0,599

Sumber: Data Primer yang diolah (2019)

### ***Discriminant Validity***

Uji validitas juga dilihat dari *discriminant validity* yaitu membandingkan masing-masing akar kuadrat AVE terhadap nilai korelasi antar konstruk (Ghozali 2015). Jika nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi antara konstruk,

maka dinyatakan memenuhi kriteria *discriminant validity*. Hasil *outer* nya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.**  
*Discriminant Validity*

	Job Stress	Kepuasan Kerja	Komitmen Afektif	Turnover Intention
Job Stress	<b>0,735</b>			
Kepuasan Kerja	-0,712	<b>0,712</b>		
Komitmen Afektif	-0,328	0,602	<b>0,816</b>	
Turnover Intention	0,546	-0,654	-0,525	<b>0,773</b>

Sumber: Data Primer yang diolah (2019)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat dari AVE (0.735, 0.712, 0.816, dan 0.773) lebih besar dari masing-masing konstruk atau nilai akar AVE lebih besar dari 0.5. Dapat dilihat juga bahwa akar AVE lebih tinggi dari nilai korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa *outer model* atau model pengukuran dinyatakan valid karena telah memenuhi *convergent validity* dan *discriminant validity*.

### Uji Reliabelitas

Uji reliabelitas konstruk diukur dengan menggunakan dua kriteria yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk.

**Tabel 4.**  
*Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Job Stress	0.903	0.920
Kepuasan Kerja	0.874	0.900
Komitmen Afektif	0.898	0.922
Turnover Intention	0.832	0.882

Sumber: Data Primer yang diolah (2019)

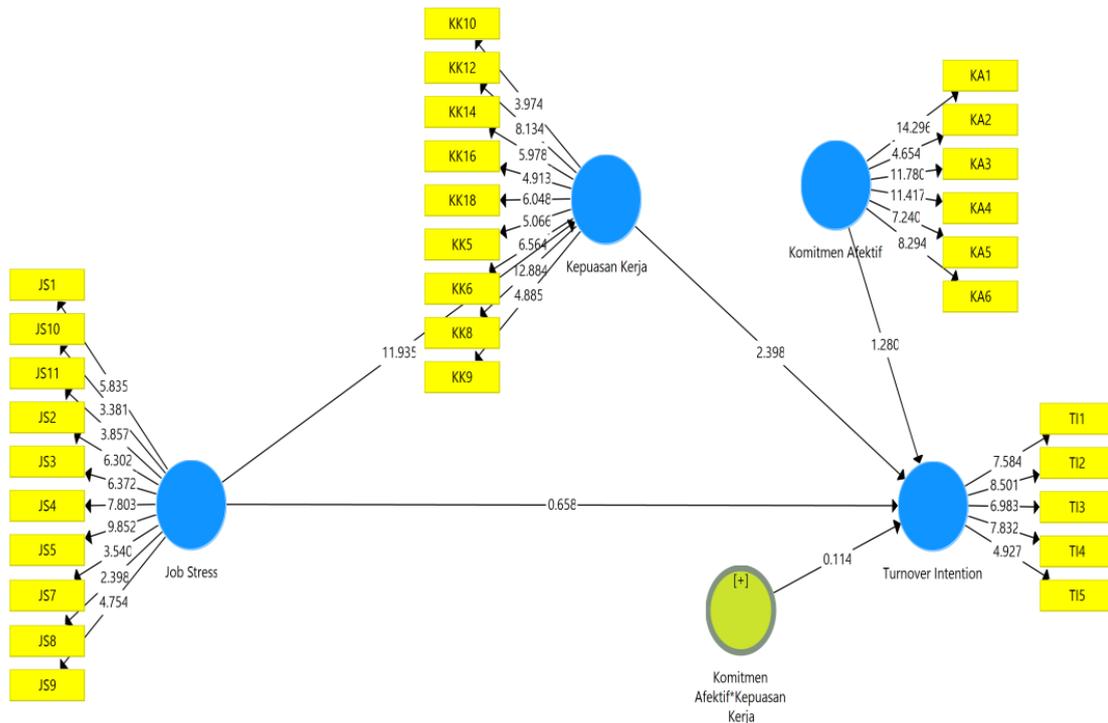
Hasil Output *cronbach's alpha* maupun *composite reliability* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk/variabel pengukuran yang digunakan pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel. Secara umum *cronbach's alpha* dan *composite reliability* menunjukan lebih dari 0.8, maka reliabilitas dinilai baik.

### Hasil Uji Model Struktural dan Uji Hipotesis

#### Pengujian Model Struktural

Setelah uji validitas dan reliabilitas pada model pengukuran selesai dilakukan dan hasilnya tidak ada masalah atau dinyatakan valid dan reliabel, maka uji selanjutnya

yang dilakukan peneliti adalah pengujian hipotesis dengan melakukan langkah *bootstapping* dan dihasilkan *output* model sebagai berikut:



**Gambar 3.**  
**Tampilan Output Inner Model**

Evaluasi *inner model* atau model struktural pada PLS dinilai dengan menggunakan tabel *R-Square* yang telah disajikan sebagai berikut:

**Tabel 5.**  
**Nilai R-Square**

Konstruk	R-Square	R-Square Adjusted
<b>Kepuasan Kerja</b>	0.521	0.508
<b>Turnover Intention</b>	0.514	0.457

Sumber: Data Primer yang diolah (2019)

Nilai R2 untuk kepuasan kerja sebesar 0.521 yang artinya 52.1% *variance* dari kepuasan kerja dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen yakni stress kerja, dan 47.9% *variance* variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh faktor lain. R2 pada *turnover intention* sebesar 0.514 yang artinya 51.4% *variance* dari *turnover intention* dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen afektif, hal ini menandakan 48.6% *variance* dari variabel dependen ini atau *turnover intention* dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis dan Pembahasan Hasil Penelitian

Pada pengujian hipotesis ini terdapat 3 poin yang harus diperhatikan pada uji struktural dengan *bootsropping* diantaranya adalah nilai *original sample* ( $\beta$ ), *t*-statistik dan *p-values*. Dengan kegunaanya masing-masing yakni: *original sample* ( $\beta$ ) digunakan untuk melihat pengaruh arah hubungan antar, *t*-statistik digunakan untuk mengukur tingkat signifikansi pada hipotesis, dan yang terakhir adalah *p-value* yang digunakan untuk tingkat signifikansi hipotesis dengan level signifikan yang berbeda. Untuk *t*-statistik dan *p-value* sama-sama digunakan untuk melihat tingkat signifikan antar variabel, dengan kata lain jika *t*-statistik telah melebihi *t*-table maka *p-value* akan secara otomatis signifikan juga, namun pada level tertentu. Adapun *path coefficient* model struktural atau *inner model* dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut:

**Tabel 6.**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

	<i>Original Sample</i> ( $\beta$ )	<i>T-statistics</i>	<i>P-values</i>
Job Stress → Kepuasan Kerja	-0.722	11.935	0.000
Job Stress → Turnover Intention	0.139	0.658	0.511
Kepuasan Kerja → Turnover Intention	-0.467	2.398	0.017
Komitmen Afektif*Kepuasan Kerja → Turnover Intention	0.019	0.114	0.909

Sumber: Data Primer yang diolah (2019)

Berdasarkan nilai *original sample* ( $\beta$ ), nilai *t-statistics*, dan *p-values* pada tabel diatas, maka hasil uji masing-masing hipotesis dan pembahasan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1: *job stress* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil perhitungan SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien beta sebesar -0.722, *t*-statistik 11.935 atau >1.96 atau pada tingkat 5% dan *p-value* 0.000 atau <0.001. Artinya hipotesis pertama didukung.

Stres kerja merupakan suatu perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2000). Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan menurun. Hal ini terjadi jika beban pekerjaan yang terlalu berat dirasakan

oleh karyawan menjadikannya tidak nyaman dalam bekerja, sehingga karyawan menjadi tidak puas untuk bekerja pada perusahaan tersebut.

Hipotesis ini didukung dengan adanya asumsi bahwa apabila tingkat *job stress* karyawan Bank BPD DIY Syariah rendah maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini dapat terjadi selama pekerjaan yang dibebankan pada karyawan masih sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan maka akan menjadikan karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan tidak menimbulkan stres tinggi. Kemudian, tingkat stres yang rendah akan membuat seorang karyawan merasa puas dengan apa yang telah ia kerjakan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Akwan, dkk (2016), Ariana dan Riana (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 2: kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien (*original sample/β*) sebesar -0.467 yang berarti berpengaruh negatif, dengan nilai t-statistik sebesar 2.398 atau >1.96 atau pada tingkat 5% dan nilai p-value sebesar 0.017 lebih kecil dari 0.05. Artinya kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, dengan demikian hipotesis kedua juga didukung.

Kepuasan kerja akan terbentuk apabila ada kesesuaian antara beban pekerjaan yang diberikan dengan hasil yang diterima oleh karyawan. Seorang karyawan akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan atau diharapkan dengan persepsinya atas kenyataan yang terjadi, atau bahkan apa yang didapatkan karyawan lebih dari harapannya. Dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka karyawan pastinya akan bekerja lebih produktif lagi dan akan bertahan di perusahaan tersebut. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin menurun tingkat *turnover intention* pada karyawan.

Hipotesis ini mengasumsikan bahwa jika kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Bank BPD DIY tinggi maka tingkat *turnover intention* akan semakin rendah. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menjadikan seorang karyawan merasa nyaman dan tidak berniat untuk berpindah atau keluar dari perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Fadhila dan Andayani (2014), serta Tadampali, dkk (2016) yang membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Hipotesis 3: *job stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai mediasi. Dapat dilihat dari tabel *path coefficient* bahwa hasil perhitungan uji *bootstrapping* pada *job stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dibuktikan dengan original sampel 0.139 dan dengan tingkat signifikansi kurang dari t-tabel yakni 0.658. Namun ketika melihat pengaruh *job stress* terhadap kepuasan kerja, hasilnya berpengaruh negatif signifikan seperti penjelasan pada hipotesis 1 dan kepuasan kerja juga berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* seperti pada penjelasan hipotesis 2, sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh positif *job stress* terhadap *turnover intention*.

*Job stress* yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat *job stress* karyawan di tempat kerja maka semakin tinggi niat untuk berpindah karena ketidakpuasan yang dialami oleh karyawan. Begitupun sebaliknya, apabila *job stress* menurun akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, hal ini dapat mempengaruhi karyawan untuk tidak keluar dari tempat kerjanya.

Asumsi tersebut didukung dengan hasil uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini dimana *job stress* yang rendah akan menurunkan niat para karyawan Bank BPD DIY Syariah untuk keluar atau berpindah ke pekerjaan lain. Namun, *job stress* tidak dapat berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*, hal ini dibuktikan dengan original sampel 0.139 dan dengan tingkat signifikansi kurang dari t-tabel yakni 0.658.

Dengan demikian peneliti menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention*. Hasil yang didapatkan adalah *job stress* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi t-statistik lebih besar dari t-tabel yakni sebesar 11.935. Dilanjutkan pada pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang hasilnya dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dengan tingkat signifikansi t-statistik lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 2.398 dan p-value lebih kecil dari 0.05 atau dibawah 5% yakni 0.017. Artinya ketika *job stress* yang dirasakan oleh karyawan Bank BPD DIY Syariah rendah maka kepuasan kerja akan meningkat dan niat untuk berpindah atau *turnover intention* akan menurun. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitria (2015) dan Akwan, dkk

(2016) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif signifikan antara stres kerja dengan *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai mediasi.

Hipotesis 4: komitmen afektif memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil uji *bootstrapping* menunjukkan bahwa variabel moderasi yaitu komitmen afektif\*kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dibuktikan dengan original sampel hanya sebesar 0.019, dengan tingkat signifikansi kurang dari t-tabel yakni 0.114 dan p-value 0.909 atau lebih besar dari 0.05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen afektif tidak dapat memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Hasil ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukirno dan Nafiudin (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat memperkuat hubungan pengaruh antara kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan. Walaupun hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian Sukirno dan Nafiudin, namun mereka juga menjelaskan bahwa diantara 3 dimensi yang diukur dalam penelitian tersebut yaitu dimensi komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif, dimensi terkuat adalah dimensi komitmen kontinuans yang dimiliki oleh para karyawan, sedangkan dimensi terlemah yang dimiliki oleh para karyawan adalah dimensi komitmen afektif.

Apabila dilihat dari karakteristik responden dari lamanya karyawan bekerja di Bank BPD DIY Syariah menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja selama 1-3 tahun yaitu sebanyak 35,9%. Angka tersebut lumayan besar jika dibandingkan dengan karyawan yang bekerja selama 6-10 tahun yakni hanya sebesar 17,9%. Hal tersebut menandakan bahwa umumnya masih banyak karyawan baru yang bekerja di Bank BPD DIY Syariah, artinya bukanlah komitmen afektif yang dimiliki oleh para karyawan pada umumnya, namun bisa jadi komitmen lainnya seperti komitmen kontinuans atau komitmen normatif. Maka dari itu komitmen afektif tidak dapat memoderasi pengaruh kepuasan kerja karyawan Bank BPD DIY Syariah terhadap *turnover intention*, melainkan mungkin dimoderasi oleh komitmen kontinuans dan komitmen normatif atau bahkan dimoderasi oleh variabel lainnya yang tidak diukur dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *job stress* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin rendah *job stress* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Bank BPD DIY Syariah.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin rendah niat karyawan Bank BPD DIY Syariah untuk keluar dari organisasi atau perusahaan.
3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh positif *job stress* terhadap *turnover intention* pada Bank BPD DIY Syariah. Hal ini berarti bahwa pengaruh tidak langsung *job stress* terhadap *turnover intention* dengan dimediasi kepuasan kerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung *job stress* terhadap *turnover intention*.
4. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen afektik tidak mampu memoderasi pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank BPD DIY Syariah. Hal ini dapat dijelaskan dengan melihat karakteristik karyawan yang bekerja selama 1-3 tahun persentasenya menempati posisi teratas yaitu sebanyak 35,9%. Hal tersebut menandakan bahwa umumnya masih banyak karyawan baru yang bekerja di Bank BPD DIY Syariah, artinya bukanlah komitmen afektif yang dimiliki oleh para karyawan pada umumnya, namun bisa jadi komitmen kontinuans ataupun komitmen normatif.

### Keterbatasan dan Saran Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan diatas, masih terdapat beberapa kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini. Namun dengan keterbatasan yang ada, terdapat saran dari peneliti yang dapat dijadikan pertimbangan bagi para peneliti selanjutnya untuk memperluas dan mengembangkan penelitian yang akan datang, adapun keterbatasan dan saran sebagai berikut:

1. Terbatasnya waktu penelitian dan jumlah responden yang minim membuat penelitian ini masih kurang optimal, namun peneliti telah berusaha semaksimal mungkin untuk menambah responden dengan mengajukan proposal penelitian ke semua bank syariah yang ada di Yogyakarta. Maka dari itu diharapkan agar peneliti selanjutnya dapat menambah atau memperbanyak jumlah responden, melihat terdapat banyak Bank BPD Syariah dan Bank Syariah lainnya yang ada di berbagai provinsi, kabupaten dan kota-kota besar di Indonesia.
2. Setelah penarikan kuesioner dilakukan, masih terdapat beberapa kuesioner yang tidak kembali, namun peneliti telah berusaha semaksimal mungkin dengan rutin menghubungi dan menemui langsung pihak bank yang membantu penyebaran kuesioner. Maka dari itu diharapkan agar peneliti selanjutnya dapat melakukan penyebaran kuesioner secara langsung kepada setiap responden dan menunggu hingga kuesioner selesai diisi agar kuesioner dapat dikumpulkan atau diambil pada saat itu juga.
3. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan salah satu dimensi komitmen organisasi sebagai moderasi yaitu komitmen afektif. Maka dari itu diharapkan agar peneliti selanjutnya dapat menggunakan seluruh dimensi komitmen organisasi atau menambahkan variabel moderasi lainnya yang juga relevan dengan kepuasan kerja dan *turnover intention*.

### **Implementasi Manajerial**

Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan bahwa *job stress* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Dengan hasil tersebut manajer Bank BPD DIY Syariah diharapkan untuk lebih memperhatikan dan mengontrol *job stress* dengan melakukan perbaikan iklim organisasi, melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik, menyediakan sarana olahraga, melakukan analisis dan kejelasan tugas, meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan, melakukan restrukturisasi tugas, menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran (Rivai, 2009). Dengan begitu karyawan akan merasa senang, nyaman, dan puas terhadap apa yang telah dikerjakan, sehingga keinginan atau niat untuk berpindah dari perusahaan akan berkurang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F. (2012). Hubungan Kohevititas Kelompok dengan Intensi Turnover pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, Vol. 1, No. 2: 52-58.
- Akwan, N.M., Suprapti, N.W.S., dan Sintasih, D.K. (2016). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Intensi Keluar (Studi pada Anantara Seminyak Resort & Spa, Bali). *Jurnal Relasi STIE Mandala Jember*, Vol. 12, No. 1: 476-500.
- Ariana, I.W.J., dan Riana, I.G. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 5, No. 7: 4630-4659.
- Arum, Y.S. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Garment PT Dan Liris Sukoharjo). *Skripsi Gelar Sarjana*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Basri, Y.M. (2012). Hubungan antara Keadilan Prosedural, Job Stres, Komitmen Organisasional dan Keinginan Berpindah Akuntan (Studi pada Tenaga Akuntansi di Provinsi Riau dan Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Akuntansi*, Vol. 1, No. 1: 23-37.
- Dini A.P. (2013). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta I. *Tesis, Program Pascasarjana*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Fadhila, A., dan Andayani, E. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Operator Tetap PT Hino Motors Manufacturing Indonesia. *Skripsi Gelar Sarjana*. Universitas Indonesia.
- Fitria, N. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perawat RS. X di Surabaya. *Jurnal Relasi STIE Mandala Jember*, Vol. 11, No. 2: 256-272.
- Ghozali, Imam dan Hengky Latan. (2015). *Partial Least Square Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Undip.
- Han, Sia Tjun et al. (2012). Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 14, No. 2: 109-117.
- Hasibuan, S.P., Malayu. (2008). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasmarini dan Yuniawan. (2008). Pengaruh Keadilan Prosedural dan Distributif Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif. *Jurnal Bisnis Strategi*, Vol. 17, No. 1: 99-118.
- Jogiyanto dan Willy A. (2014). *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: BPFEE.
- Lubis, Arfan Ikhsan. (2011). *Akuntansi Keperilakuan. Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., dan Smith, C.A. (1993). Commitment to Organization and Occupations; Extensions and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 4: 538-551.
- Nelwan, O. S. (2008). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepemimpinan Transformasional, Peluang Promosi, Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Hotel Berbintang di Manado). *Jurnal Analisis*, Vol. 5, No. 2: 139-150.
- Putra, B.R. (2012). Pengaruh Job Stressor terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*, Vol. 1, No. 2: 72-81.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT Indeks: Kelompok Gramedia.
- Salim, A. (2009). Hubungan antara Role Stressor dan Komitmen Organisasi pada Kantor Akuntan Publik XYZ. *Skripsi Gelar Sarjana*. Universitas Indonesia.
- Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di CV. Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal*, Vol. 3, No. 2: 1-11.
- Satwari, Titis, Mochammad Al Musadieq dan Tri Wulida Afrianty. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention (Survei pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 40, No. 2: 177-186.
- Sudarmawan, P.S.K., dan Putra, I.N.W.A. (2017). Pengaruh Role Stress pada Turnover Intentions Auditor dengan Komitmen Afektif sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol. 19, No. 3: 2000-2027.
- Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfa Beta.

Sukirno dan Nafiudin. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah yang Dimoderasi Komitmen Organisasi Karyawan Danamon Simpan Pinjam (DSP) Solusi Modal Cluster Bandung 2 Jawa Barat. *Jurnal Sains Manajemen*, Vol. 3, No. 1: 69-94.

Tadampali, A.C.T., Hadi, A., dan Salam, R. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Sulselbar. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 6, No. 2: 35-46.

Zakaria, R. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention dengan Job Embeddedness sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan di PT. Primissima). *Skripsi Gelar Sarjana*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

<https://krjogja.com/>

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA  
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

**FORMULIR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Zakiy S.E.I, M.Sc.  
NIK : 19910420201604 113 060

adalah Dosen Pembimbing Skripsi dari mahasiswa :

Nama : Andi Agusti Ahmad R.  
NPM : 20150730022  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Judul Naskah Ringkas : Pengaruh Job Stress terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi Serta Komitmen Afektif sebagai Moderasi Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Turnover Intention (Studi pada Karyawan Bank BPD DIY Syariah)  
Hasil Tes Turnitin\* : 15%

Menyatakan bahwa naskah publikasi ini telah diperiksa dan dapat digunakan untuk memenuhi syarat tugas akhir.

Yogyakarta, 5 April 2019.....

Mengetahui,  
Ketua Program Studi  
Ekonomi Syariah

Dosen Pembimbing Skripsi,

  
Dr. M. Masyaroh M.A.

  
(Muhammad Zakiy, S.E.I, M.Sc.)

\*Wajib menyertakan hasil tes Turnitin atas naskah publikasi.



**PERPUSTAKAAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA (UMY)**  
Terakreditasi "A" (Perpustakaan Nasional RI No : 29/1/ee/XII.2014)

Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menyatakan bahwa atas nama :

Nama : Andi Agusti Ahmad K.  
Prodi/Fakultas : Ekonomi Syariah/Agama Islam  
NIM : 20150730022  
Judul : Naskah Publikasi : Pengaruh Job Stress Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Serta Komitmen Afektif Sebagai Moderasi Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention (Studi pada Karyawan Bank BPD DIY Syariah)  
Dosen Pembimbing : Muhammad Zakiy, S.EI., M. Sc

Telah dilakukan tes Turnitin filter 1%, dengan tingkat similaritasnya sebesar **15%**.  
Semoga surat keterangan ini dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui  
Ka.Ur. Pengolahan dan Layanan

Laela Niswatin, S.I.Pust.

Yogyakarta, 2019-04-06

yang melaksanakan pengecekan

Tetuko Yoga P.