

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

FORMULIR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Zakiy, S.El., M.Sc.
NIK : 19910420201604113060

adalah Dosen Pembimbing Skripsi dari mahasiswa :

Nama : Tunika Rahmat Setiadi
NPM : 20150730014
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Naskah Ringkas : Perceived Organizational Support Sebagai Variabel
Moderasi Pengaruh EKS kersa Terhadap Kepuasan
Kerja Dan Turnover Intention (Studi Kasus pada
Bank Muamalat Yogyakarta)

Hasil Tes Turnitin* : 16%

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

(Dr. Maesya'ah, M.A.)

Dosen Pembimbing Skripsi,


(Muhammad Zakiy, S.El., M.Sc.)

*Wajib menyertakan hasil tes Turnitin atas naskah publikasi.

***PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT SEBAGAI VARIABEL
MODERASI PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA DAN *TURNOVER INTENTION****
(Studi Kasus pada Bank Muamalat Yogyakarta)

**PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AS MODERATION
VARIABLE OF THE INFLUENCE OF WORK STRESS TOWARDS
WORK SATISFACTION AND *TURNOVER INTENTION***
(A Case Study of Muamalat Yogyakarta Bank)

Yunia Rahmat Setiadi dan Muhammad Zakiy

*Prodi Ekonomi Syariah, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jl. Brawijaya,
Geblagan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta, 55183*

yuniarahmatsetiadi@gmail.com

zakiy_ishak@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan turnover intention karyawan yang dimoderasi oleh perceived organizational support. Penelitian ini menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA) untuk menguji hipotesis penelitian, dengan total sampel 73 karyawan Bank Muamalat Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh positif terhadap turnover intention. Artinya semakin tinggi tingkat stres kerja maka kepuasan kerja berkurang dan semakin tinggi tingkat stres kerja maka turnover intention meningkat. Namun, perceived organizational support tidak mampu memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan turnover intention. Artinya perceived organizational support tidak mampu untuk mengurangi stres kerja yang mengakibatkan kepuasan kerja meningkat dan turnover intention menurun, kepuasan kerja meningkat karena apresiasi dari pimpinan dan turnover intention menurun karena rasa nyaman dan senang terhadap pekerjaan bukan karena adanya perceived organizational support.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Turnover Intention, Perceived Organizational Support

Abstract

This research aims at testing the influence of work stress towards work satisfaction and turnover intention of the staffs moderated by perceived organizational support. This research used Moderated Regression Analysis (MRA) to test the research hypothesis, with total sample of 73 staffs of Bank Muamalat Yogyakarta. The sample collection technique used saturation sampling. The result of the research shows that work stress has negative influence towards work satisfaction and has positive influence towards turnover intention. It means that the higher the level of work stress, the lower the work satisfaction. However, perceived organizational support cannot moderate the influence of work stress towards work satisfaction and turnover intention. It means perceived organizational support cannot decrease work stress that causes the increase of work satisfaction and the decrease of turnover intention. The work satisfaction increases because the appreciation of the leader and turnover intention decreases because of comfortable and happy feeling towards the work and it is not because of perceived organizational support.

Keywords: Work Stress, Work Satisfaction, Turnover Intention, Perceived Organizational Support

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak bagi suatu perbankan agar dapat berjalan atau mencapai tujuan perbankan, sehingga pimpinan menuntut karyawan untuk dapat bersaing dengan lembaga perbankan lainnya. Selain itu, pimpinan menuntut agar karyawan mampu mencari nasabah untuk meningkatkan *funding* dan *lending* yang nominalnya sudah ditentukan oleh perbankan. Banyaknya tuntutan dari pimpinan ini mengakibatkan karyawan menjadi stres.

Stres adalah suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan yang bisa mempengaruhi emosi dan proses berpikir seseorang. Ketika seseorang mengalami stres yang berlebih, kemampuan seseorang cenderung kurang baik dalam menghadapi lingkungan. Perusahaan perlu memperhatikan stres kerja karena stres merupakan masalah yang serius dan harus dihilangkan. Selain itu, stres kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Rahyuda, 2016).

Kepuasan kerja dapat diciptakan melalui situasi kerja menyenangkan, kerjasama yang baik antar karyawan, imbalan yang diterima, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik (Sutrisno, 2014). Semakin tinggi tingkat stres kerja maka kepuasan karyawan akan semakin berkurang. Selain itu, stres kerja juga dapat mengakibatkan karyawan

berkeinginan untuk keluar dari perusahaan atau biasa disebut dengan *turnover intention*.

Turnover intention merupakan kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan (Harnoto, 2002). Masalah *turnover intention* bisa dijumpai di semua lembaga keuangan perbankan salah satunya perbankan syariah. Berikut data tingkat *turnover* pada tabel berikut:

Tabel 1
Tingkat *Turnover* Karyawan Perbankan Syariah

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan
2015	60.918	
2016	59.969	-949
2017	60.365	+396
2018	59.389	-976

Sumber: Data statistik perbankan syariah OJK (2015-2018)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan mengalami fluktuasi. Tingkat *turnover* tertinggi pada tahun 2018. Perubahan tingkat turnover ini secara fluktuatif menunjukkan adanya tingkat stres yang signifikan dan dapat mengakibatkan kepuasan karyawan berkurang dan keinginan keluar semakin tinggi. Untuk meminimalisir stres kerja maka perlu adanya pendekatan *perceived organizational support* (POS).

Rhoades dan Eisenberger dalam Beta (2016) menyatakan bahwa *perceived organizational support* (POS) adalah pendekatan yang menekankan pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana penghargaan dan dukungan yang diberikan organisasi terhadap kontribusi karyawan dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan di saat karyawan membutuhkan. POS memiliki peran penting dalam perusahaan karena orang yang memiliki POS lebih bisa mengontrol atau memiliki cara agar dapat tetap bertahan dalam perusahaan yaitu perbankan syariah. Berikut data *turnover* beberapa bank syariah di Indonesia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Data Turnover Bank Syariah di Indonesia

Bank	Jumlah Karyawan			Turnover		Turnover (%)	
	2015	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Bank Aceh Syariah	1.905	1.899	1.856	-6	-43	-0,30%	-2%
BPD Nusa Tenggara Barat Syariah	744	772	752	28	-20	3%	-2%
Bank Muamalat	6.405	4.727	4.444	-1.678	-283	-26%	-4%
Bank Victoria Syariah	238	224	221	-14	-3	-5%	1%
BRI Syariah	7.059	6.590	6.284	-469	-306	-7%	-5%
Bank Jabar Banten Syariah	984	998	1.009	14	11	1%	1%
BNI Syariah	4.255	4.450	4.737	195	287	5%	6%
Bank Syariah Mandiri	16.926	16.170	15.659	-756	-511	-4%	-3%
Bank Panin Dubai Syariah	516	669	745	153	76	29%	11%
Bank Syariah Bukopin	901	1.085	1.079	184	-6	20%	-1%
Bank BCA Syariah	606	644	658	38	14	6%	2%
Maybank Syariah	73	70	63	-3	-7	-4%	-10%

Sumber: Laporan tahunan masing-masing bank syariah (2015-2017)

Dari tabel diatas, bank yang saat ini memiliki tingkat *turnover* yang cukup signifikan adalah Bank Muamalat mencapai 30% dari tahun 2015 sampai 2017. Tingginya tingkat *turnover* Bank Muamalat kemungkinan disebabkan oleh kurangnya dukungan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sehingga menyebabkan karyawan stres dan kepuasan terhadap pekerjaan berkurang. Tingginya *perceived organizational support*, diharapkan akan memperlemah pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja dan memperlemah pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention*. Dari alasan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat kontribusi dari *perceived organizational support* yang diharapkan dapat memperlemah pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* di Bank Muamalat Yogyakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori pertukaran sosial yang dikembangkan oleh John Thibaut dan Harlod Kelley (1959), George Homans (1961), Richard Emerson (1962), dan Peter Blau (1964). Teori pertukaran sosial merupakan teori sosiologi modern yang menjelaskan bahwa didalam sebuah hubungan sosial ada unsur timbal balik, reward atau ganjaran, dan juga keuntungan yang saling mempengaruhi satu sama lain (Mariska, 2018). Teori ini menjelaskan bahwa, ketika organisasi selalu memberikan dukungan kepada karyawan akan mampu membuat karyawan untuk bertahan walaupun memiliki tekanan yang tinggi dari perusahaan, sehingga dapat mengakibatkan kepuasan karyawan meningkat dan mengurangi tingkat *turnover intention*.

Pengembangan Hipotesis

Stres kerja dengan kepuasan erja

Stres adalah suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan yang bisa mempengaruhi emosi dan proses berpikir. Karyawan yang mengalami stres menjadi sering emosional, agresif, tidak santai atau cenderung memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Handoko, 2014). Stres kerja yang tinggi dapat mempengaruhi keadaan psikis dari karyawan itu sendiri. Apabila hal tersebut sering terjadi dan tingkat stres semakin tinggi, maka dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra, Riana dan Wibowo (2015) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Witjaksono dan Harrisma (2013) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, artinya karyawan yang mengalami stres kerja yang tinggi cenderung kepuasan kerjanya rendah. Berdasarkan tinjauan teori dan alasan-alasan tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis pertama dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Stres kerja dengan *turnover intention*

Turnover intention merupakan kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan (Harnoto, 2002). Munculnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) dapat diakibatkan oleh adanya stres kerja (Robbins, 2006). Sejalan dengan Handoko (2014) yang menyatakan bahwa ketika seseorang mengalami stres yang berlebih, kemampuan seseorang cenderung kurang baik dalam menghadapi lingkungan. Karyawan yang mengalami stres menjadi sering emosional, agresif, tidak santai atau cenderung memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Ketika karyawan mengalami stres di dalam pekerjaan yang sudah tidak tertahankan lagi, hal ini dapat memicu timbulnya *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Waspodu, Handayani, dan Paramita (2013) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian yang sama dilakukan oleh Wardana dan Baskoro (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung positif stres kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka keinginan untuk keluar dari perusahaan juga semakin tinggi. Berdasarkan tinjauan teori dan alasan-alasan tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis pertama dalam penelitian ini sebagai berikut:

H2: Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Peran moderasi *perceived organizational support* pada hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja

Stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika stres kerja karyawan semakin tinggi maka kepuasan karyawan semakin berkurang. Akan tetapi, dengan adanya *perceived organizational support* sebagai variabel moderasi akan menekan tingkat stres kerja sehingga kepuasan karyawan akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Prihatsanti dan Astriani (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan stres kerja, artinya semakin tinggi *perceived organizational support* maka tingkat stres kerja akan menurun. Penelitian lain yang dilakukan oleh Putra, Bastari, dan Kartika (2015) menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi

perceived organizational support maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini membuktikan bahwa *perceived organizational support* dapat mengurangi tingkat stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

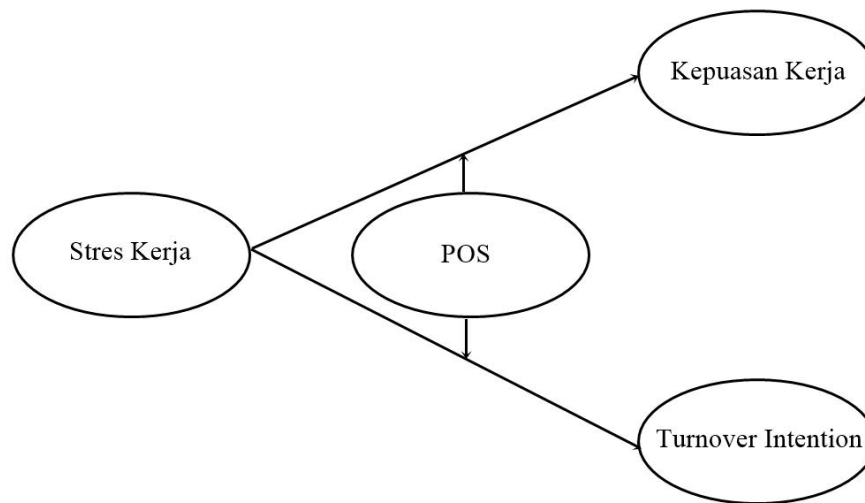
H3: *Perceived organizational support* memoderasi pengaruh negatif stres kerja pada kepuasan kerja, sehingga pengaruh negatif stres kerja pada kepuasan kerja akan menurun ketika *perceived organizational support* tinggi.

Peran moderasi *perceived organizational support* pada hubungan stres kerja dengan *turnover intention*

Stres kerja dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*, dimana *turnover intention* merupakan keinginan untuk keluar atau mengundurkan diri perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Jadi, semakin tinggi stres yang dialami karyawan maka semakin tinggi juga tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, sehingga diperlukan peran *perceived organizational support* sebagai variabel moderasi untuk menekan tingkat stres kerja sehingga keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan pun berkurang.

Penelitian yang dilakukan oleh Prihatsanti dan Astriani (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan stres kerja, artinya semakin tinggi *perceived organizational support* maka stres kerja akan menurun. Penelitian lain yang dilakukan Putra, Bastari, dan Kartika (2015) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi *perceived organisational support* maka *turnover intention* akan menurun. Hal ini membuktikan bahwa *perceived organizational support* dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penelitian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4: *Perceived organizational support* memoderasi pengaruh positif stres kerja pada *turnover intention*, sehingga pengaruh positif stres kerja pada *turnover intention* akan menurun ketika *perceived organizational support* tinggi.



Gambar 1
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner. Sebanyak 76 kuesioner yang terhimpun dan kuesioner yang dapat diolah sebanyak 73 kuisioner . Dalam penelitian ini karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 60.3%. Distribusi usia responden terbanyak berkisar antara 26 hingga 31 tahun sebanyak 47,9% dan yang paling sedikit diatas 37 tahun. Untuk kategori lama bekerja dinominasi oleh 3 hingga 6 tahun, sebanyak 32,9%. Keseluruhan responden berpendidikan terakhir diploma/S1. Tingkat pendapatan didominasi oleh responden yang berpendapatan 3 sampai 5 juta yaitu sebanyak 58,9% dan yang paling sedikit yaitu 2 sampai 3 juta yaitu sebanyak 19,2%. Untuk posisi pekerjaan didominasi oleh RFC/Staf Jasa, sebanyak 47,9%.

Pada penelitian ini, isi pernyataan dalam kuesioner menyangkut dengan variabel yang diteliti yaitu stres kerja, kepuasan kerja, *turnover intention* dan *perceived organizational support*. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert 5 point untuk mengukur seluruh variabel penelitian ini yaitu skor 1 mewakili jawaban sangat tidak setuju dan skor 5 mewakili jawaban sangat setuju dengan netral di tengahnya.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur tingkat stres kerja terdiri dari 11 item pernyataan yang dikembangkan oleh Kim dkk (1996) dalam Pratiwi (2013). Adapun indikator dari stres kerja meliputi ketidakjelasan peran, beban kerja, tanggung jawab pekerjaan, dan kondisi kerja. Contoh dari item pernyataannya ialah “Saya tidak tahu apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan saya”. Koefisien *cronbach alpha* dalam skala ini adalah 0,604.

Hasibuan (2007) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Peneliti menggunakan 20 item pernyataan sebagai alat ukur kuesioner yang dikembangkan oleh Weiss dkk (1967) dalam Martins (2012), adapun indikator dari kepuasan kerja meliputi pemanfaatan kemampuan, prestasi, aktivitas, kemajuan, wewenang, kebijakan perusahaan, kompensasi, rekan kerja, kreativitas, kemerdekaan, keamanan, pelayanan sosial, status sosial, nilai moral, pengakuan, tanggung jawab, dukungan, teknis pengawasan, variasi, dan situasi kerja. Contoh dari item pernyataannya ialah “Saya mampu untuk senantiasa sibuk sepanjang waktu”. Koefisien *cronbach alpha* dalam skala ini adalah 0,608.

Harnoto (2002) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Peneliti menggunakan 5 item pernyataan sebagai alat ukur kuesioner yang dikembangkan oleh Hom dan Griffeth (1991) dalam Zakaria (2018), adapun indikator dari *turnover intention* meliputi individu berfikir untuk meninggalkan organisasi, individu ingin mencari pekerjaan pada organisasi lain, individu ingin meninggalkan organisasi dalam waktu dekat, dan individu ingin meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik. Contoh dari item pernyataannya ialah “Saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan ini”. Koefisien *cronbach alpha* dalam skala ini adalah 0,730.

Eisenberger dkk dalam Mujiasih (2015) menyatakan bahwa *perceived organizational support* adalah pandangan atau anggapan karyawan mengenai sejauh mana organisasi peduli pada kesejahteraan mereka dan menilai kontribusi yang diberikan karyawan. Peneliti menggunakan 8 item pernyataan sebagai alat ukur kuesioner yang dikembangkan oleh Eisenberger dkk (1997), adapun indikator dari *perceived organizational support* meliputi kesejahteraan, tugas, respon pemimpin, kedekatan, dan kerja sama. Contoh dari item pernyataannya ialah “organisasi saya

peduli tentang pendapat-pendapat saya”. Koefisien *cronbach alpha* dalam skala ini adalah 0,657.

HASIL

Penelitian ini menggunakan metode analisis data Regresi Linier untuk menguji hipotesis 1 dan 2, dan untuk menguji hipotesis 3 dan 4 peneliti menggunakan *Moderated Regression Analysis*. Hasil analisis dari pengujian hipotesis 1 dan 3 dapat dilihat pada tabel 3, dan hasil uji hipotesis 2 dan 4 dapat ditunjukkan dalam tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis 1 dan 3

	β	T	Kepuasan Kerja p
Langkah 1			
SK	-0,284	-2,491	0,015**
$R^2 = 0,080$			
$\Delta R^2 = 0,080$			
Langkah 2			
SK	-0,314	-2,697	0,009***
POS	-0,137	-1,180	0,242
$R^2 = 0,098$			
$\Delta R^2 = 0,018$			
Langkah 3			
SK	-1,191	-0,942	0,349
POS	-0,730	-0,850	0,398
SK x POS	0,947	0,697	0,488
$R^2 = 0,105$			
$\Delta R^2 = 0,006$			

* $p < 0,10$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$; N = 73

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Hipotesis pertama menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan tabel 3 langkah pertama, dapat dilihat bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = -0,284$; $t = -2,491$; $p < 0,05$). Besarnya hasil perhitungan nilai koefisien regresi menunjukkan R^2 sebesar 0,080 artinya 8,0% variabel independent mempengaruhi variabel dependent, sisanya sebesar 92,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Hal ini memberi dukungan pada hipotesis 1. Semakin tinggi tingkat stres

kerja karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Hal ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Kusuma, Raharjdo, dan Prasetya (2015) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis ketiga menguji peran *perceived organizational support* dalam memoderasi pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja, sehingga pengaruh negatif stres kerja pada kepuasan kerja akan menurun ketika *perceived organizational support* tinggi. Hasil pengujian hipotesis yang ditunjukkan dalam tabel 3 langkah ketiga menyatakan bahwa *perceived organizational support* tidak memoderasi pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,947$; $t = 0,697$; $p > 0,50$). Hasil pengujian ini tidak mendukung hipotesis 3.

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis 2 dan 4

	Turnover Intention		
	B	T	P
Langkah 1			
SK	0,263	2,300	0,024**
$R^2 = 0,069$			
$\Delta R^2 = 0,069$			
Langkah 2			
SK	0,251	2,123	0,037**
POS	-0,058	-0,489	0,626
$R^2 = 0,073$			
$\Delta R^2 = 0,003$			
Langkah 3			
SK	0,139	0,108	0,914
POS	-0,133	-0,153	0,879
SK x POS	0,121	0,087	0,931
$R^2 = 0,157$			
$\Delta R^2 = 0,082$			

* $p < 0,10$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$; N = 73

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Hipotesis kedua menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan tabel 4 langkah pertama, dapat dilihat bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* ($\beta = 0,263$; $t = 2,300$; $p < 0,05$). Besarnya hasil perhitungan nilai koefisien regresi menunjukkan R^2 sebesar 0,069 artinya 6,9% variabel independent mempengaruhi variabel dependent, sisanya sebesar 93,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model

penelitian. Hal ini memberi dukungan pada hipotesis 2. Semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka *turnover intention* karyawan akan meningkat. Hal ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Waspodo, Handayani, dan Paramita (2013) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Hipotesis keempat menguji peran *perceived organizational support* dalam memoderasi pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention*, sehingga pengaruh positif stres kerja pada *turnover intention* akan menurun ketika *perceived organizational support* tinggi. Hasil pengujian hipotesis yang ditunjukkan dalam tabel 4 langkah ketiga menyatakan bahwa *perceived organizational support* tidak memoderasi pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention* ($\beta = 0,121$; $t = 0,087$; $p > 0,05$). Hasil pengujian ini tidak mendukung hipotesis 4.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan Bank Muamalat Yogyakarta. Tujuan lain dari penelitian ini yaitu menguji peran variabel moderasi yaitu *perceived organizational support* yang dapat memperlemah pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention*.

Hasil analisis regresi menunjukkan dukungan penuh untuk hipotesis 1. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat Yogyakarta. Hal ini dapat terjadi dikarenakan beban kerja yang terlalu berat, tugas kerja yang sering mengakibatkan kelelahan fisik, dan tuntutan harus melakukan pekerjaan dengan cepat merupakan penyebab stres kerja karyawan Bank Muamalat Yogyakarta tinggi. Penyebab stres tersebut berhubungan dengan berkurangnya kepuasan kerja.

Hasil analisis regresi menunjukkan dukungan penuh untuk hipotesis 2. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan Bank Muamalat Yogyakarta. Hal ini dapat terjadi dikarenakan Beban kerja yang terlalu berat, tugas kerja yang sering mengakibatkan kelelahan fisik, dan tuntutan harus melakukan pekerjaan dengan cepat merupakan penyebab stres kerja karyawan Bank Muamalat Yogyakarta tinggi.

Penyebab stres tersebut berhubungan dengan tingginya tingkat *turnover intention*. Selain itu *turnover intention* juga terjadi karena masalah yang tidak dapat diselesaikan oleh karyawan.

Selanjutnya hasil pengujian hipotesis 3 yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* memoderasi pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja tidak didukung. Tidak didukungnya hipotesis ketiga ini dapat dijelaskan dengan beberapa argumen alternatif. Dugaan pertama yaitu berkurangnya tingkat stres kerja dari karyawan di tempat kerja diduga bukan berasal dari dukungan yang diberikan organisasi melainkan perasaan senang terhadap pekerjaan. Dugaan kedua yaitu apa yang dikatakan oleh organisasi memang harus dilakukan oleh karyawan, tekanan yang dialami oleh karyawan ini dapat memicu timbulnya stres kerja, sehingga karyawan tidak merasakan adanya dukungan dari organisasi dan menyebabkan karyawan tidak merasakan kepuasan kerja. Dugaan ketiga yaitu kepuasan kerja tidak timbul karena dukungan organisasi namun timbul karena apresiasi dari pimpinan seperti gaji yang diterima sudah sesuai dengan apa yang telah dilakukan.

Berdasarkan analisis regresi, hipotesis 4 ditolak. *Perceived organizational support* tidak mampu memoderasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Tidak didukungnya hipotesis ketiga ini dapat dijelaskan dengan beberapa argumen alternatif. Dugaan pertama yaitu berkurangnya tingkat *turnover intention* di tempat kerja diduga bukan berasal dari dukungan organisasi melainkan ruang kerja, kondisi kerja dan peralatan yang memadai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Dugaan kedua yaitu Bertahannya karyawan diperusahaan bukan karena dukungan organisasi melainkan karena karyawan merasa nyaman dan kontribusi yang diberikan oleh karyawan dihargai dalam bentuk apresiasi.

KESIMPULAN

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi tingkat stres kerja maka kepuasan kerja berkurang dan semakin tinggi tingkat stres kerja maka *turnover intention* meningkat. Selain itu *perceived organizational support* tidak dapat memoderasi

pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan Bank Muamalat Yogyakarta. Artinya *perceived organizational support* tidak mampu untuk mengurangi stres kerja yang mengakibatkan kepuasan kerja meningkat dan *turnover intention* menurun.

KELEMAHAN DAN SARAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Terdapat beberapa keterbatasan/kelemahan dalam penelitian yang harus diperbaiki dalam penelitian mendatang. Pertama, terbatasnya jumlah responden pada objek penelitian membuat penelitian ini menjadi kurang maksimal. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambah responden dan menambah objek penelitian supaya penelitian menjadi lebih maksimal. Kedua, Penelitian ini hanya menggunakan *perceived organizational support* sebagai variabel moderasi, sehingga hasil dari penelitian ini kurang maksimal. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambah atau mengganti variabel moderasi seperti kecerdasan emosional, motivasi intrinsik agar dapat memoderasi kepuasan kerja yang diakibatkan oleh stres kerja.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi pimpinan untuk lebih memperhatikan sumber daya manusia, seperti memberikan apresiasi dan dukungan kepada karyawan agar karyawan bisa lebih baik lagi dalam bekerja supaya stres kerja tidak timbul pada diri setiap karyawan. Selain itu juga melakukan kegiatan *gathering* untuk mengurangi beban kerja supaya stres kerja yang dirasakan karyawan berkurang. Penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi Bank Muamalat Yogyakarta untuk mengatasi permasalahan yang ada pada kegiatan yang telah terlaksanakan salah satunya stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T.H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prehallindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi

- Karika, E.W., Bastari, M.V., dan Putra, R.G. (2015). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Di Restoran X Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. Vol. 3, No.1: 191-202. Diakses pada 2 Desember 2018. DOI: <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/2842/2549>
- Mariska, S.R.H.S. (2018). Loyalitas Nasabah Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Citra Perusahaan Dan Kepercayaan Terhadap Switching Intention Pada Nasabah Bank Muamalat Indonesia. *Skripsi Gelar Sarjana*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Paramita, W., Handayani, N.C., dan Waspodo, A.AWS. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol. 4, No. 1: 97-115. Diakses pada 28 November 2018. DOI: <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/download/780/689>
- Prasetya, A., Rahardjo, K., dan Kusuma, W.P.C. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan non medis RSUD Ibnu Sina Gersik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 1, No.1: 1-9. Diakses pada 24 November 2018. DOI: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/723/917>
- Prihatsanti, U., dan Astriani, A.D. (2014). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Stres Kerja Pada Sales PT. Astra International Tbk-Daihatsu Kota Semarang Dan Yogyakarta. *Jurnal Empati*, Vol. 3, No. 2: 1-7. Diakses pada 25 November 2018. DOI: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/7500/7260>
- Putra, S.M., Riana, G., dan Wibowo, I.G.P. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 4, No.2: 125-145. Diakses pada 12 November 2018. DOI: <https://media.neliti.com/media/publications/4471-ID-pengaruh-stres-kerja-terhadap-kepuasan-kerja-dan-komitmen-organisasional-karyawan.pdf>
- Rahyuda, A.G., Sudibya, I.G.A., dan Yani, N.W.M.S.A. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Wanita. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 5, No. 3: 629-658. Diakses pada 26 November 2018. DOI: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/17860/13333>
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.

Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wardana, L.W., dan Baskoro, A. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Pekerja melalui Kepuasan Kerja di UMKM Pengolahan Tahu (Tahu RT, Industri Tahu RDS dan Tahu Duta) di Malang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, Vol. 2, No.2:119-126. Diakses pada 22 November 2018. DOI: journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/download/325/412

Witjaksono, A.D., dan Harrisma, O.K. (2013). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, No. 2: 650-662. Diakses pada 3 Desember 2018. DOI: <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/3049/5843>

Lampiran Hasil Turnitin Jurnal

4/4/2019

10.66.10.233/umy/admin/print.php?id=245



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 : Yunia Rahmat setiadi
Prodi/Fakultas : EKONOMI SYARIAH/FAI
NIM : 20150730014
Judul : Naskah Publikasi: Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention (Studi Kasus Bank Muamalat Yogyakarta)
Dosen Pembimbing : Muhammad Zakiy, S.EI., M.Sc.

Telah dilakukan tes Turnitin filter 1%, dengan tingkat similaritasnya sebesar 16%.
Semoga surat keterangan ini dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Ka.Ur. Pengolahan dan Layanan

Laela Niswatin, S.I.Pust.



Yogyakarta, 2019-03-08
yang melaksanakan pengecekan

Raisa Hadelina