

**PENGARUH *TIME DEMANDS OF WORK*, STRES KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN
KALIJAGA YOGYAKARTA SEBAGAI SALAH SATU
SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA
SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

SITI MA'SUMATUL FAIDOH

NIM. 16820088

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2020

**PENGARUH *TIME DEMANDS OF WORK*, STRES KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN
KALIJAGA YOGYAKARTA SEBAGAI SALAH SATU
SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA
SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

SITI MA'SUMATUL FAIDOH

NIM. 16820088

DOSEN PEMBIMBING:

FARID HIDAYAT, S.H.I, M.S.I.

NIP: 19810726 201503 1 002

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2020



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor: B-205/Un.02/DEB/PP.00.9/02/2020

Tugas Akhir dengan judul: “PENGARUH *TIME DEMANDS OF WORK*, STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BANK MADINA SYARIAH YOGYAKARTA)”

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SITI MA'SUMATUL FAIDOH
NIM : 16820088
Telah diujikan pada : Senin, 17 Februari 2020
Nilai : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM UJIAN TUGAS AKHIR:

Ketua Sidang

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
NIP: 19810726 201503 1 002

Penguji I

Dian Nuriyah Solissa, SHI, M.Si
NIP. 19840216 200912 2 004

Penguji II

Hasan Al Banna, SEI., M.E
NIP. 19900312 000000 1 301

Yogyakarta, 20 Februari 2020

UIN Sunan Kalijaga

Dekan

Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag
NIP. 19670518 199703 1 003



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Siti Ma'sumatul Faidoh

Kepada
Yth Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Siti Ma'sumatul Faidoh
NIM : 16820088
Judul Skripsi : "Pengaruh *Time Demands Of Work*, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)"

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 09 Rajab 1441 H
11 Februari 2020 M

Pembimbing,

Farid Hidayat, S.II., M.S.I.
NIP: 19810726 201503 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Ma'sumatul Faidoh

NIM : 16820088

Prodi : Perbankan Syariah


Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Time Demands Of Work*, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 09 Rajab 1441 H

11 Februari 2020 M




Siti Ma'sumatul Faidoh

NIM: 16820088

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Ma'sumatul Faidoh
NIM : 16820088
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

"Pengaruh *Time Demands Of Work*, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)"

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta

Pada tanggal : 11 Februari 2020

Yang menyatakan



(Siti Ma'sumatul Faidoh)

MOTTO

“Tugas kita bukanlah untuk berhasil, Tugas kita adalah untuk mencoba, karena didalam mencoba itulah kita menemukan dan belajar membangun kesempatan untuk berhasil”.

(Buya Hamka)

**SEMANGAT
JANGAN PERNAH TAKUT MNCOBA**



HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan dengan segenap syukur dan doa atas selesainya karya tulis ini kepada kedua orang tua saya. Terima kasih tak cukup membalas doa, kasih sayang, dan segala yang telah kalian berikan sampai saat ini.

Kepada kedua orang tua saya yang sangat saya sayangi:

Bapak Abdul Rosyad dan Ibu Siti Aminah.

Serta kepada Almamater saya:

Program Studi Perbankan Syariah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	Šā'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	Žāl	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	r	er
ز	Zāi	z	es
س	Sīn	s	
ص	Syīn	sy	
ض	Šād	š	
ط	Ḍād	ḍ	

ط	Ṭā'	ṭ	es dan ye
ظ	Zā'	ẓ	es (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	
غ	Gain	g	de (dengan titik di bawah)
ف	Fā'	f	
ق	Qāf	q	te (dengan titik di bawah)
ك	Kāf	k	
ل	Lām	l	zet (dengan titik di bawah)
م	Mīm	m	
ن	Nūn	n	koma terbalik di atas
و	Wāwu	w	ge
هـ	Hā'	h	ef
ء	Hamzah	'	qi
ي	Yā'	Y	ka
			el
			em
			en
			w
			ha
			apostrof
			Ye

B. Konsonan Rangkap Karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدّة	Ditulis	' <i>iddah</i>

C. *Tā' marbūṭah*

Semua *tā' marbūṭah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti *shalat*, *zakat*, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	ditulis	<i>Ḥikmah</i>
عَلَّة	ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-auliyyā'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

----◌̣----	Fathah	ditulis	<i>A</i>
----◌̣̣----	Kasrah	ditulis	<i>i</i>
----◌̣̣̣----	Ḍammah	ditulis	<i>u</i>

فَعَلَ	Fathah	ditulis	<i>fa'ala</i>
ذُكِرَ	Kasrah	ditulis	<i>ḏukira</i>
يَذْهَبُ	Ḍammah	ditulis	<i>yaḏhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	ditulis	<i>Ā</i>
جاهليَّة	ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. fathah + yā' mati	ditulis	<i>ā</i>
تَنَسَّى	ditulis	<i>tansā</i>

3. Kasrah + yā' mati كريم	ditulis	<i>ī</i>
	ditulis	<i>karīm</i>
4. Ḍammah + wāwu mati	ditulis	<i>ū</i>
فروض	ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + yā' mati بينكم	ditulis	<i>Ai</i>
	ditulis	<i>bainakum</i>
2. fathah + wāwu mati	ditulis	<i>au</i>
قول	ditulis	<i>qaul</i>

G. Vokal Pendek Yang Berurutan Dalam Satu Kata Dipisahkan Dengan Apostrof

أنتم	ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal "al"

القرآن	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

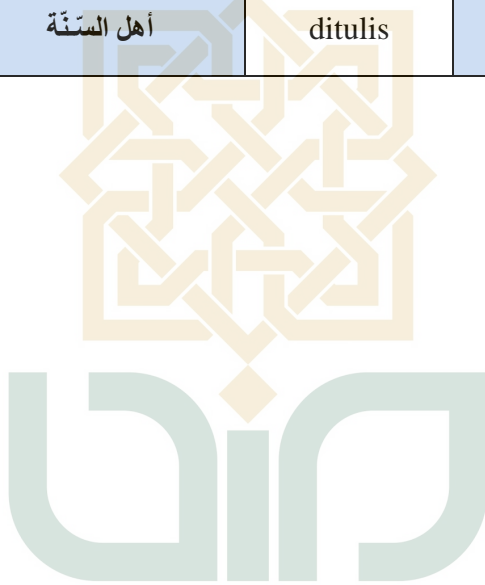
2. Bila diikuti huruf *Syamsiyah* maka ditulis sesuai dengan huruf awal *Syamsiyah* tersebut

السَّمَاء	ditulis	<i>as-Samā</i>
الشَّمْس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata Dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذَوِي الْفُرُوضِ	ditulis	<i>ẓawī al-furūḍ</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Dengan Menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq, hidayah, dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Time Demands Of Work*, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)”**. Sholawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan seluruh ummatnya.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai syarat untuk memperoleh gelar strata I. Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penyusun ingin menyampaikan terima kasih yang dalam kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, pihak-pihak tersebut antara lain:

1. Bapak Prof. Yudian Wahyudi, M.A, Ph.D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta;
2. Bapak Dr. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam;

3. Bapak Joko Setyono, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Yogyakarta;
4. Bapak Farid Hidayat, S.H.I., M.S.I selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan perbaikan dengan penuh kesabaran serta memberi dukungan dari awal proses skripsi sampai dengan tahap akhir skripsi;
5. Bapak/ Ibu selaku penguji sekaligus menjadi konsultan akhir skripsi yang memberi motivasi serta ilmu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan;
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberi ilmu, pengetahuan, pengalaman, serta wawasan kepada penulis selama menempuh pendidikan;
7. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta;
8. Ibu Sofi dan Mas Dimas yang telah membantu dan merangkul saya pada saat melakukan penelitian, serta seluruh karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi responden penelitian saya;
9. Kedua orang tua saya yaitu Bapak Abdul Rosyad dan Siti Aminah atas segala dukungan, motivasi, kasih sayang serta doanya. Semoga senantiasa berada dalam limpahan rahmat Allah SWT;

10. Kakak saya M. Khoirul Anwar yang selalu memberi semangat, motivasi, dan dukungan untuk tidak pernah menyerah dalam hal apapun,
11. Terima kasih juga kepada om, tante, abah, ummi di jogja yang telah membantu, memberi semangat, dan pengertiannya selama penulis di jogja, mulai dari awal kuliah sampai sekarang ini;
12. Sahabat dan keluarga Ponpes Ki Ageng Giring yang telah menginspirasi dan mengajarkan penulis berbagai hal, memberi kenangan indah serta pengalaman hidup yang berharga;
13. Seluruh teman-teman seperjuangan jurusan Perbankan Syariah angkatan 2016 dan kelompok KKN 99 Dusun Baturturu. Semoga sukses untuk kita semua;
14. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian tugas akhir serta dalam menempuh studi yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga semua yang telah diberikan menjadi amal shaleh dan diberi balasan oleh Allah SWT. dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya serta bagi pembaca pada umumnya. *Aamiin Ya Rabbal Alamiin.*

Wassalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Yogyakarta, 11 Februari 2020
Hormat Saya,

Siti Ma'sumatul Faidoh
NIM: 16820088

DAFTAR ISI

Table of Contents

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERSETUJUAN KEASLIAN	iv
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
ABSTRAK	xxiii
ABSTRACT	xxiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Tujuan.....	10
C. Manfaat Penelitian.....	10
D. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Landasan Teori	13
1. Teori Time Demands Of Work	13
2. Teori Stres Kerja	15
3. Teori Komitmen Organisasional	21

4. Teori Turnover Intention.....	25
B. Telaah Pustaka.....	29
C. Pengembangan Hipotesis.....	41
1. Pengaruh time demands of work terhadap <i>turnover intention</i> 41	
2. Pengaruh stres kerja terhadap <i>turnover intention</i>	42
3. Pengaruh komitmen organisasional terhadap turnover intention.....	43
D. Kerangka Pemikiran.....	44
BAB III METODE PENELITIAN.....	57
A. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	57
1. Jenis Penelitian.....	57
2. Sumber Data Penelitian.....	57
B. Populasi dan Sampel.....	57
1. Populasi.....	57
2. Sampel.....	58
C. Teknik Pengumpulan Data.....	58
1. Kuesioner (questionnaire).....	58
2. Wawancara.....	59
D. Definisi Operasional Variabel.....	59
1. Variabel Bebas (independent variable).....	59
2. Variabel terikat (independent variable).....	61
E. Instrumen Penelitian.....	61
F. Teknik Analisis Data.....	62
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	63
2. Uji Asumsi Klasik.....	64
3. Uji Hipotesis.....	65
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	68

A. Gambaran Umum Bank Madina Syariah Yogyakarta	68
B. Karakteristik Responden.....	68
1. Jenis Kelamin	69
2. Usia.....	69
3. Pendidikan Terakhir	70
4. Lama Kerja.....	71
C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	72
1. Uji Validitas	72
2. Uji Reliabilitas.....	74
D. Uji Asumsi Klasik	75
1. Uji Normalitas	75
2. Uji Multikolinieritas.....	76
3. Uji Heteroskedastisitas.....	77
E. Uji Hipotesis	78
1. Persamaan Regresi	78
2. Uji t (Uji Parsial).....	80
3. Uji F (Simultan/Bersama-sama).....	82
4. Koefisien Determinasi.....	83
F. Pembahasan	84
1. Pengaruh Time Demands Of Work Terhadap <i>Turnover Intention</i>	85
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	87
3. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i>	88
BAB V PENUTUP.....	91
A. Kesimpulan.....	91
B. Saran	91
DAFTAR PUSTAKA.....	93



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Karyawan Yang Keluar Dari Tahun 2015-2019	6
Tabel 2.1	Telaah Pustaka	30
Tabel 3.1	Skala Pengukuran Penelitian.....	62
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia.....	69
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	70
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Lama Kerja	70
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas.....	72
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas.....	74
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas	76
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolinieritas	77
Tabel 4.9	Hasil Uji Heteroskedastisitas	78
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Regresi	79
Tabel 4.11	Hasil Uji t (Parsial)	81
Tabel 4.12	Hasil Uji F (Simultan).....	83
Tabel 4.13	Hasil Uji Koefisien Determinasi	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian 45



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Terjemahan Al-Qur'an	xcix
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian	c
Lampiran 3	Transkrip Wawancara	cvii
Lampiran 4	Data Hasil Penyebaran Kuesioner.....	cxiii
Lampiran 5	Hasil Pengolahan SPSS.....	cxx
Lampiran 6	Dokumentasi	cxxxv
Lampiran 7	Curriculum Vitae.....	cxxxvi



ABSTRAK

Kunci utama suksesnya perusahaan adalah adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari time demands of work dan stres kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sejumlah 31 data berhasil dikumpulkan dari kuesioner yang telah disebar. Data diolah menggunakan SPSS 25 dengan metode analisis regresi berganda dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa time demands of work tidak berpengaruh terhadap turnover intention, stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention, komitmen organisasional berpengaruh terhadap turnover intention.

Kata Kunci: Time Demands Of Work, Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Turnover Intention.

ABSTRACT

The main key to a company's success is having quality human resources. This study aims to analyze the effect of time demands of work and work stress on turnover intention with organizational commitment as an intervening variable on employees of Bank Madina Syariah Yogyakarta. The sampling technique uses saturated sampling technique. A total of 31 data were collected from the questionnaire that had been distributed. Data were processed using SPSS 25 with multiple regression analysis and path analysis methods. The results showed that time demands of work had no effect on turnover intention, work stress had an effect on turnover intention, organizational commitment had an effect on turnover intention.

Keywords: *Time Demands Of Work, Job Stress, Organizational Commitment, Turnover Intention*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti membutuhkan suatu pendukung untuk dapat terus berkembang serta dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis dengannya. Kunci dari suksesnya suatu perusahaan salah satunya adalah adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Baik itu perusahaan barang maupun jasa, adanya keberadaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor terpenting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, yang kemudian diwujudkan melalui suatu kegiatan yang dalam hal ini diistilahkan dengan bekerja. (Nawawi, 2011).

Hariandja (2002) menjelaskan bahwa Sumber daya manusia didalam suatu perusahaan menjadi salah satu komponen yang paling penting, jika dibandingkan dengan komponen lain misalnya modal perusahaan, teknologi yang dipakai, serta aset lainnya yang menjadi pendukung untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Hal ini karena manusia yang berada didalam perusahaan itulah yang mengendalikan pergerakan perusahaan. Tak jarang pula, suatu masalah yang muncul ditengah berkembangnya perusahaan sehingga membuat keefektifan kinerja perusahaan menurun. Seperti keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan

karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan baru.

Turnover intention merupakan sebuah fenomena yang tidak asing dalam dunia kerja. Mathis, Robert L & John (2011) menyatakan bahwa *turnover* adalah suatu tingkat keluar masuknya karyawan untuk meninggalkan organisasi yang kemudian harus digantikan dengan karyawan yang lain agar organisasi dapat berjalan dengan baik. Ketika tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan itu meningkat, otomatis perusahaan akan kehilangan beberapa karyawan didalamnya. (Ridlo, 2002). Kosongnya suatu jabatan tertentu dalam perusahaan, mengindikasikan bahwa diperlukan perekrutan karyawan baru untuk mengisi posisi tersebut. Karena jika salah satu posisi jabatan kosong, maka karyawan yang tetap tinggal harus merangkap tugasnya dengan tugas karyawan yang keluar. Akibatnya pengerjaan tidak maksimal sehingga menurunkan efektifitas perusahaan. Keluarnya salah satu karyawan dapat mempengaruhi karyawan lain untuk ikut melakukan turnover, yang dimulai dengan mencari informasi pekerjaan ditempat lain yang menurutnya lebih baik dan sesuai dengannya, dan kemudian akan berakhir dengan *turnover*. Hal ini jelas akan membawa kerugian bagi kelangsungan perusahaan, oleh karena itu perlu dilakukan usaha untuk dapat menekan tingkat terjadinya *turnover* tersebut.

Pada dasarnya meningkatnya *turnover* pada suatu perusahaan mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor yang

menyebabkan, sehingga hal ini dapat terjadi. Seperti faktor pekerjaan ataupun faktor psikologis pada diri setiap individu. Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli, ditemukan beberapa hal yang faktor psikologis terjadinya *turnover* diperusahaan. Faktor tersebut seperti kepuasan kerja (Abdurrahim, Anisah, & Dewi, 2015), komitmen organisasional (Toly, 2001), stres kerja (Irwanto, Riana, & Yasa, 2016), *time demands of work* (Wickramasinghe, 2010), dan ketidakamanan kerja atau *job insecurity* (Hanafiah, 2014). Namun, dalam penelitian ini peneliti akan mencoba menguji dan meneliti tiga faktor kondisi psikologis yang menurut asumsi peneliti menjadi faktor yang cukup penting dalam mempengaruhi terjadinya *turnover* karyawan. Faktor tersebut yaitu *time demands of work*, stres kerja, dan komitmen organisasional.

Hasanah (2016) mengartikan bahwa *time demands of work* (tuntutan waktu kerja) adalah tingkat tinggi rendahnya waktu yang digunakan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Normalnya waktu yang dipakai karyawan untuk bekerja sekitar 8 jam per satu harinya. Jika per minggu total kerja karyawan adalah 40 jam, yang dalam hal ini terkadang masih ada perusahaan yang menuntut karyawannya untuk bekerja lebih lama dari waktu yang semestinya. Hal ini dikarenakan adanya target kerja atau alasan lain sehingga mengharuskan karyawan untuk tetap tinggal dikantor meskipun waktu kerja telah habis. Pada beberapa penelitian, salah satunya adalah penelitian Wickramasinghe (2010) dimana menghasilkan penelitian yaitu

terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tuntutan waktu kerja dengan keluarnya karyawan dari perusahaan. Dimana dalam hal ini mengindikasikan bahwa ketika tuntutan waktu kerja yang dirasakan oleh karyawan itu tinggi, maka tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja.

Disamping faktor *time demands of work* atau tuntutan waktu kerja, terdapat faktor psikologis lain yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan, yaitu stres kerja. Stres kerja adalah perasaan tegang yang dirasakan seseorang dan dapat berpengaruh terhadap emosi diri, pikiran, serta keadaan seseorang ketika melakukan aktivitas (Handoko, 2013). Ketika rasa stres yang dirasakan seseorang itu besar, maka dapat mengancam perasaan seseorang dalam menghadapi lingkungannya. Ketika seseorang merasa stres, entah itu karena tuntutan tugas kerja, kurang baiknya hubungan yang terjalin antar rekan kerja, maupun dengan pimpinan. Hal yang demikian akan berpengaruh terhadap pikiran, sehingga berdampak pada kinerja yang kemudian perasaan stresnya ditunjukkan melalui perilakunya, seperti menjadi mudah marah, egois, tidak peduli dengan pekerjaan, dan akibat yang paling fatal adalah sampai keluar dari perusahaan.

Selain stres kerja, komitmen karyawan juga merupakan faktor penyebab *turnover* karyawan. Mathis, Robert L & John (2011) menyatakan bahwa keluar masuknya karyawan berhubungan erat dengan komitmen organisasional. Ketika

komitmen karyawan meningkat, intensitas karyawan untuk berpindah dari perusahaan tertentu akan semakin rendah. Begitu pula ketika karyawan kurang mempunyai rasa keterikatan dengan perusahaan, jika suatu hal terjadi tidak sesuai dengan apa yang menjadi kehendaknya, maka bisa saja sewaktu-waktu mereka berpikir untuk berpindah dan mencari pekerjaan lain dengan ditandai absensi yang meningkat, dan kemudian keluar secara nyata. Komitmen organisasional adalah seberapa kuat keinginan seseorang untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tempatnya bekerja, terus berusaha untuk bekerja dengan apa yang diharapkan perusahaan, serta meyakini dan menerima seluruh bentuk nilai dan tujuan perusahaan (Luthans, 2005).

PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera atau yang lebih dikenal dengan nama Bank Madina Syariah merupakan sebuah lembaga keuangan Syariah yang berdiri pada tanggal 3 Desember 2007. Bank Madina Syariah mempunyai 3 kantor, kantor pusat yang berada di Jl. Ringroad Selatan Dongkelan, Panggunharjo, Sewon-Bantul, Yogyakarta, dan 2 kantor kas, yakni kantor kas Srandakan dan kantor kas Pasar Beringharjo. Kantor kas Srandakan berada di Jl. Cagunan, Trimurti Srandakan, Bantul, Yogyakarta yang didirikan pada tahun 2017, dan Sedangkan kantor kas yang berada di Pasar Beringharjo B1-L1, Yogyakarta ini didirikan pada tahun 2018.

Bank Madina Syariah Yogyakarta merupakan salah satu lembaga keuangan Syariah yang berada di Yogyakarta. Proses demi proses telah dilalui oleh Bank Madina Syariah Yogyakarta

agar dapat memenuhi keinginan pelanggan serta memberikan pelayanan produk perbankan syariah dengan berdasarkan asas *prudential banking*, lebih berperan aktif dalam sektor usaha kecil menengah, dan menyebarluaskan pelaksanaan prinsip-prinsip ekonomi syariah¹ dengan merekrut sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas untuk dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan. Namun, tidak mudah bagi Bank Madina Syariah Yogyakarta ini, untuk dapat mempertahankan para karyawan yang berkualitas dan selalu membantu untuk mencapai tujuan perusahaan. Selalu ada masalah-masalah yang harus dihadapi ketika menjalankan kegiatan usahanya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pada observasi awal, ditemukan data yang menunjukkan dimana tingkat *turnover* yang terjadi pada Bank Madina Syariah Yogyakarta ini dinilai terlalu tinggi. Hal yang demikian dapat dilihat dari data karyawan yang keluar dari Tahun 2015 sampai dengan Tahun 2019 pada tabel berikut dibawah ini:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Yang Keluar Dari Tahun 2015-2019

No.	Tahun resign	Jumlah karyawan resign	Jumlah Karyawan keseluruhan	Persentase (%)
1.	2015	13	37 Karyawan	35,1 %
2.	2016	Karyawan	28 Karyawan	14,3 %
3.	2017	4 Karyawan	32 Karyawan	0 %

¹ <https://www.bankmadinasyariah.com> diakses pada tanggal 25 Januari 2020 pukul 20:22 WIB

4.	2018	0	36 Karyawan	5,5 %
5.	2019	2 Karyawan 9 Karyawan	39 Karyawan	23,1 %
Rata-Rata				15,6 %

Dari data tersebut dapat dilihat angka keluarnya karyawan pada Bank Madina Syariah Yogyakarta selama kurun waktu 2015-2019 ini fluktuatif. Terhitung mulai Tahun 2015-2019, karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta yang keluar paling tinggi terjadi pada tahun 2015 sejumlah 13 karyawan atau 35,1%, mengalami penurunan ditahun 2016 sejumlah 4 karyawan atau 14,3%, dan mengalami penurunan lagi di tahun 2017 dimana pada tahun tersebut tidak terjadi *turnover* atau 0% untuk karyawan yang keluar. Tetapi pada tahun 2018 kembali terjadi yaitu sejumlah 2 karyawan atau 5,5%, dan meningkat pada tahun 2019 sejumlah 9 karyawan atau 23,1%. *Turnover* yang terjadi pada Bank Madina Syariah ini terbilang tinggi karena melebihi angka 10% dari batas wajar. Sejalan dengan teori Supriyanto (dalam Ridlo, 2002) yang menunjukkan didalam hasil penelitiannya bahwa tingkat *turnover* yang terjadi dalam suatu perusahaan disarankan tidak lebih dari 10% pertahun, karena yang demikian itu mengindikasikan bahaya bagi kelangsungan SDM pada organisasi tersebut. Kondisi yang demikian ini yang menjadi salah satu penyebab mengapa Bank Madina Syariah dijadikan sebagai objek penelitian.

Melihat tingginya tingkat terjadinya *turnover* di Bank Madina Syariah Yogyakarta dari tahun 2015 sampai dengan

tahun 2019 pada uraian tabel diatas, maka penulis berusaha menganalisa pengaruh dari *time demands of work* dan juga stres kerja melalui variabel intervening komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan diketahui bahwa Bank Madina Syariah Yogyakarta ini memberlakukan kerja lembur bagi para karyawannya apabila terdapat pekerjaan yang belum terselesaikan pada hari itu juga. Jam kerja normal karyawan dihitung mulai dari pukul 07:30 WIB sampai dengan batas waktu kerja yaitu pukul 16:30 WIB, setelah itu pekerjaan yang dilakukan karyawan terhitung jam lembur. Biasanya hal ini dilakukan pada akhir dan awal bulan, jam kerja lembur dilakukan sampai pukul 20:00 WIB dan maksimal pukul 21:00 WIB yang dalam hal ini upah lembur yang didapatkan oleh karyawan akan diberikan pada saat penggajian².

Faktor kedua selain *time demands of work* (tuntutan waktu kerja) adalah stres kerja. Gamma Rahmita Ureka Hakim SPsi MPsi seorang psikolog Universitas Negeri Malang (UM) memaparkan pada 10 Oktober 2019 pada radarmalang.id bahwa terdapat berbagai macam pekerjaan yang dinilai mudah menimbulkan stres ketika bekerja, dan dapat menimbulkan gangguan kejiwaan. Diantaranya adalah pegawai Bank, buruh dalam negeri, wartawan, pilot, dll. Kemudian beliau juga menambahkan terdapat faktor-faktor yang menyebabkan stres

² Hasil wawancara dengan Ibu Sofi HRD Bank Madina Syariah Yogyakarta, Rabu 15 Januari 2020.

yaitu karena adanya tuntutan untuk selalu disiplin saat bekerja, ketelitian, serta tidak kenal waktu yang juga menimbulkan *burns out*. *Burns out* didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana karyawan merasakan stres, yang diakibatkan oleh waktu kerja yang terlalu panjang. Kondisi karyawan ini lemah sehingga dia merasa putus asa, sehingga menyebabkan produktivitas kerjanya menurun dan pekerjaannya tidak berjalan secara optimal³.

Berdasarkan penjabaran yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti merasa hal ini perlu dan penting untuk dilakukan penelitian, sebab jika tidak bukan tidak mungkin tingkat *turnover* yang terjadi akan semakin bertambah dari tahun ke tahun. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana tuntutan waktu kerja dan stres kerja mempengaruhi *turnover* karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta, dan bagaimana pengaruhnya ketika komitmen organisasional dijadikan sebagai variabel mediasi. Dan setelah itu agar nantinya dapat memberikan saran dan kritik kepada pihak pengelola Bank Madina Syariah Yogyakarta untuk lebih memajemen perusahaannya, agar tingginya *turnover* dapat ditekan dengan sebaik mungkin.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan beberapa masalah untuk dapat diteliti, diantaranya sebagai berikut:

³ <https://radarmalang.id/wartawan-hingga-pegawai-bank-paling-berisiko> diakses pada tanggal 26 Januari 2020 pukul 23:58 WIB.

1. Apakah *time demands of Work* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta secara parsial?
2. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta secara parsial?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta secara parsial?

B. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *time demands of work* terhadap *turnover intention* karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta secara parsial.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan ini harapannya dapat bermanfaat dan dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk berbagai pihak, diantaranya yaitu:

1. Bagi Akademik

Semoga dengan dilakukannya penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu serta juga dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan *turnover intention*.

2. Bagi Penulis

Dengan melakukan penelitian ini, semoga dapat menambah ilmu serta wawasan bagi penulis dalam penelitian dan penulisan karya ilmiah, agar nantinya dapat lebih baik lagi ketika mungkin akan melakukan penelitian.

3. Bagi Bank Madina Syariah Yogyakarta

Diharapkan juga setelah dilakukannya penelitian ini di Bank Madina Syariah Yogyakarta, nantinya dapat memberikan masukan yang berarti untuk dapat lebih baik lagi.

D. Sistematika Pembahasan

Dalam penyusunan skripsi ini penulisan dibagi menjadi 5 bab, yaitu pendahuluan, landasan teori, metode penelitian, hasil dan pembahasan, serta penutup. Untuk sistematika dalam penelitian ini akan diuraikan sebagaimana tertulis berikut ini:

BAB I: PENDAHULUAN

Penelitian ini dalam bab 1 berisi penjelasan tentang apa yang melatar belakangi sehingga penelitian ini perlu untuk dilakukan. Kemudian diperkuat dengan munculnya isu-isu yang didukung oleh fakta atau data, rumusan masalah dalam penelitian, tujuannya, serta manfaat dari penelitian yang dilakukan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Penelitian ini dalam bab 2 berisi tentang uraian teori dari masing-masing variabel, untuk dijadikan sebagai landasan ketika menganalisis hasil penelitian, uraian tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Penelitian ini dalam bab 3 berisi tentang jenis penelitian yang digunakan, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel yang digunakan, instrumen penelitian serta metode analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dalam bab 4 berisi tentang gambaran secara umum yang objek penelitian, hasil pengujian pengujian data, analisi serta pembahasan dari data yang sudah uji.

BAB V: PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan dari analisis data yang sudah diolah sebelumnya, kritik serta saran agar penulis dapat lebih maksimal dalam penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data serta pembahasan yang telah dipaparkan diatas, maka kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian adalah:

1. *Time demands of work* tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.
2. Stres kerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.
3. Komitmen organisasional karyawan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.

B. Saran

Setelah mengetahui hasil dari pengolahan data sebelumnya, maka untuk dapat menekan taraf terjadinya *turnover* di Bank Madina Syariah Yogyakarta penulis menyampaikan beberapa masukan, antara lain:

1. Memperhatikan kondisi stres karyawan dengan cara:
Mengarahkan dengan jelas dan lebih terstruktur tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan, serta mempertimbangkan kembali tentang deskripsi tugas dan perincian tugas untuk mengurangi tingkat stres karyawan.

2. Menumbuhkan *job characteristic model* supaya target pekerjaan dapat diselesaikan dengan rasa motivasi yang tinggi dimana mereka mengetahui secara jelas pekerjaannya, beraneka ragam, dan bermakna. Dengan begitu, karyawan akan tambah bersemangat dalam memenuhi target kerja dan berkomitmen untuk terus bekerja dalam waktu yang lebih lama



DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim, Anisah, H. U., & Dewi, M. D. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan studi Pada PT.Bank Perkreditan Rakyat Mitra Arthabuna. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 2(2), 191–204.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- AM, E., & Acbar. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Terbuka Kantor Capem Pasar Pagi Jakarta Utara. *Media Manajemen Jasa*, 3(2), 46–59.
- Apriani, U. (2008). Analisis Pengaruh Orientasi Profesional Terhadap Kinerja Auditor, Konflik Peran Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Wilayah DKI Jakarta). *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Islam UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*, 1–98.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2017). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS & Eviews* (Edisi Pert). Jakarta: Rajawali Pers.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (P. P. Harto, ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. R., & Sugiharjo, R. J. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja

- dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Bank OCBC NISP Tbk Area Jakarta Pusat. *Tekun: Jurnal Telaah Akuntansi Dan Bisnis*, 9(1), 60–69.
- Hakim, F. (2016). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention dan Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Dinamika UMT*, 1(2), 66.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Galael Supermarket (Studi Kasus Pada Galael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Hanafiah, M. (2014). Pengaruh Kepuasan kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *EJournal Psikologi*, 1(3), 303–312.
- Handoko, H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Kedua; BPFE-Yogyakarta, ed.). Yogyakarta.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengendalian, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai* (Y. Hardiwati, ed.). Jakarta: PT Grasindo.
- Hasanah, A. U. & S. (2016). Pengaruh Time Demands Of Work Terhadap Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Harapan Indah, Bekasi). *Jurnal Studi*

Manajemen & Organisasi, 13(2), 110–120.

- Irwanto, Riana, I. G., & Yasa, N. N. K. (2016). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensitas Keluar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(9), 2891–2920.
- Kuncoro, Mudjarad. (2011). *Metode Kuantitatif (Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi)*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajad. (2001). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Edisi Pert). Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN.
- Latipah, E. (2012). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Grass Media Production.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi* (Edisi Kese; S. Purwanti, ed.). Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih, ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L & John, H. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Sepu; P. Wuriarti, ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Mowday, R. T., Streers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement Of Organizational Commitment. *Journal Of Vocational Behavior*, 224–247.

- Nawawi, H. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nazir, M. (2011). *Metode Penelitian* (R. Sikumbang, ed.). Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nugraha, A., & Purba, S. D. (2018). Tuntutan Pekerjaan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Penentu Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 10(1), 49–60.
- Pepe, M. (2010). The Impact Of Extrinsic Motivational Dissatisfiers On Employee Level Of Job Satisfaction And Commitment Resulting In The Intent To Turnover. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 8(9), 99–108.
- Ridlo, I. A. (2002). *Turn Over Karyawan " Kajian Literatur " Ilham Akhsanu Ridlo*.
- Sanusi, A. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. & R. B. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian* (Edisi Keen). Jakarta: Salemba Empat.
- Sheraz, A., Wajid, M., Sajid, M., Qureshi, W. H., & Rizwan, M. (2014). Antecedents Of Job Stress And Its Impact On Employee's Job Satisfaction And Turnover Intentions. *International Journal of Learning and Development*, 4(2), 204–226.
- Sobirin, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (Edisi Pert; N. S, ed.). Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwarto. (1999). *Perilaku Keorganisasian* (Edisi Pert). Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-analytical Findings. *Personnel Psychology*, 46, 259–293.
- Thalhas, T., Basri, H., Fuad, Z., Mufakhir, M., & Ibrahim, M. (2001). *Tafsir Pase: Kajian Surah Al-Fatihah dan Surah-surah dalam Juz' Amma*. Jakarta: Bale Kajian Tafsir Al-Qur'an Pase.
- Toly, A. A. (2001). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intentions Pada Staf Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, 3(2), 102–125.
- Udriyah, Riyadi, & Utamingtyas, R. R. B. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Work-Family Conflict dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Di PT Binabusana Internusa Semarang. *Admisi & Bisnis*, 18(3), 163–182.
- Wahjono, S. I. (2010). *Perilaku Organisasi* (Edisi Pert). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wickramasinghe, V. (2010). Impact Of Time Demands Of Work On Job Satisfaction and Turnover Intention: Software Developers In Offshore Outsourced Software Development Firms In Sri Lanka. *Strategic Outsourcing: An International Journal*, 3(3), 246–255.

Yuwono, S. (2010). Mengelola Stres Dalam Perspektif Islam Dan Psikologi. *Psycho Idea*, 8(2), 14–26.



LAMPIRAN 1
TERJEMAHAN AL-QUR'AN

No	Halaman	Nama Surat dan Ayat	Terjemahan
1.	13	QS. Al- 'Asr [103] Ayat 1-3	<i>“Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang yang beriman.”</i>
2.	18	QS. Ali 'Imran [3] Ayat 139	<i>“Demi masa (1), Sungguh manusia dalam kerugian (2), kecuali orang-orang yang beriman dan beramal shaleh serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran (3)”.</i>

LAMPIRAN 2

KUESIONER PENELITIAN

Kepada
Yth. Bpk/ Ibu/ Saudara/I Responden
Ditempat,

Assalamualaikum Wr. Wb.

Syukur *Alhamdulillah*, atas segala nikmat dan karunia-Nya kepada kita semua, shalawat serta salam senantiasa kita haturkan kepada Nabi kita Muhammad SAW, yang telah memberikan pencerahan kepada kita semua. Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir skripsi, saya bermaksud melakukan penelitian mengenai “**Pengaruh *Time Demands Of Work, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)**”. Yang mengajukan permohonan untuk pengisian kuesioner ini:

Nama : Siti Ma'sumatul Faidoh

NIM : 16820088

Status : Mahasiswa Strata-1 (S1) Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Dalam rangka pengumpulan data, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk menjadi responden dalam penelitian ini dengan cara mengisi daftar pernyataan sebagaimana terlampir. Perlu diketahui bahwa data yang diperoleh hanya untuk tujuan penelitian semata, dan tidak ada konsekuensi terhadap jabatan dan pribadi anda. Atas waktu dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Peneliti

Siti Ma'sumatul Faidoh

I. Karakteristik Responden

No. Responden:

- 1) Nama
- 2) Jenis Kelamin
 - a) Laki-laki
 - b) Perempuan
- 3) Usia anda saat ini
 - a) 17-25 Tahun
 - c) 36-45 Tahun
 - b) 26-35 Tahun
 - d) > 45 Tahun
- 4) Pendidikan Terakhir
 - a) SD/Sederajat
 - d) Sarjana (S1)
 - b) SMP/Sederajat
 - e) Magister (S2)
 - c) SMA/Sederajat
 - f) Doktoral (S3)
- 5) Sudah berapa lama anda bekerja di Bank Madina Syariah Yogyakarta?
 - a) 1 Tahun
 - c) 2 s/d 3 Tahun
 - b) 1 s/d 2 Tahun
 - d) > 3 Tahun

II. Petunjuk Pengisian

- 1) Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti.
- 2) Setiap pernyataan pilihlah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu secara objektif dengan memberi tanda (√) pada kolom yang telah disediakan.
- 3) Pilihan jawaban yang tersedia adalah:
 - SS** : apabila anda merasa **Sangat Setuju**
 - S** : apabila anda merasa **Setuju**
 - N** : apabila anda merasa **Netral**
 - TS** : apabila anda merasa **Tidak Setuju**
 - STS** : apabila anda merasa **Sangat Tidak Setuju**
- 4) Dimohon dalam memberikan penilaian tidak ada pernyataan yang terlewatkan.
- 5) Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis saja. Identitas dari anda akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti. Hasil penilaian ini tidak akan ada pengaruhnya terhadap jabatan Bapak/Ibu/Saudara/I dalam bekerja.

Variabel *Time Demands Of Work*

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya bekerja lebih dari jam kerja normal, terkadang sampai larut malam.					
2.	Saya berkerja sampai akhir pekan sabtu dan minggu.					
3.	Saya membawa pekerjaan kantor ke rumah ketika tidak dapat terselesaikan hari ini.					

Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Dalam menjalankan pekerjaan, saya di tekan dengan banyak peraturan.					
2.	Dalam bekerja saya selalu dikerjar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
3.	Tuntutan tugas yang terlalu banyak membuat saya menjadi frustrasi					
4.	Lembaga menetapkan target yang terlalu tinggi, sehingga memberatkan saya.					
5.	Pekerjaan yang saya lakukan di lembaga ini					

	tidak sesuai dengan keterampilan saya.					
6.	Karyawan sering mengerjakan tugas yang tidak penting, yang tidak berhubungan dengan pekerjaan utamanya.					
7.	Saya merasa tidak puas dengan posisi yang saya peroleh					
8.	Saya merasa kurang adanya kerja sama antar bagian dalam organisasi					
9.	Saya merasa tidak mempunyai peranan dalam setiap pengambilan keputusan atasan yang menyangkut perusahaan					
10	Saya merasa memiliki hubungan yang buruk dengan rekan-rekan tempat saya bekerja.					

Variabel *Turnover Intention*

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya sering berfikir untuk keluar dari pekerjaan saya.					
2.	Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari pekerjaan ini, saya akan melakukannya.					

3.	Saya berencana untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat.					
4.	Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain					
5.	Saya berniat keluar dari perusahaan ini karena pekerjaan saya terlalu berat.					
6.	Saya berniat keluar dari perusahaan ini kerana pekerjaan ini tidak sesuai dengan keterampilan saya.					
7.	Saya berniat keluar dari pekerjaan ini karena perusahaan sering menuntut untuk bekerja diatas batas waktu normal/lembur.					

Variabel Komitmen Organisasional

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya membicarakan perusahaan ini dengan teman-teman saya sebagai perusahaan paling tepat untuk bekerja					
2.	Saya menemukan bahwa nilai-nilai saya dan nilai-nilai perusahaan ini sangat mirip					

3.	Saya bangga memberitahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari perusahaan ini					
4.	Perusahaan ini benar-benar memberikan inspirasi yang terbaik bagi saya dalam hal pekerjaan					
5.	Saya selalu mudah menyetujui kebijakan perusahaan ini mengenai hal-hal penting yang berkaitan dengan karyawannya					
6.	Saya bersedia melakukan banyak hal dari yang biasanya, untuk mensukseskan perusahaan tempat saya bekerja					
7.	Saya akan menerima hampir semua jenis penugasan pekerjaan untuk dapat tetap bekerja di perusahaan ini					
8.	Banyak sekali yang saya peroleh dengan tetap berusaha di perusahaan ini tanpa batas					
9.	Saya sangat peduli dengan nasib perusahaan ini					

10.	Memutuskan untuk keluar dari perusahaan ini merupakan hal yang tidak saya inginkan					
11.	Saya merasa sangat setia terhadap perusahaan ini					
12.	Saya sulit bekerja di tempat lain, selain di perusahaan ini					
13.	Dibutuhkan banyak pertimbangan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini					
14.	Saya sangat senang karena saya memilih perusahaan ini untuk bekerja, demi orang yang saya pertimbangkan pada saat saya bergabung					
15.	Bagi saya, ini adalah perusahaan terbaik yang memungkinkan untuk bekerja					

LAMPIRAN 3

TRANSKIP WAWANCARA

Narasumber : Ibu Dian Prihanita Sofiansyah, S.E.

Jabatan : Supervisor HRD & GA

Tanggal & Waktu : Rabu, 15 Januari 2020 Pukul 09:30 WIB

Tempat : Bank Madina Syariah Yogyakarta

P/N	Hasil
P	Bagaimana menurut anda mengenai hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan, dan juga antara sesama rekan kerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta?
N	Hubungan yang terjalin disini insyaallah baik-baik saja, antara atasan dengan bawahan juga. Karena hubungan antara atasan dengan bawahan, maupun bawahan dengan atasan itu sudah tercantum di peraturan perusahaan juga, etika dan attitude nya seperti apa, selain itu yang Namanya etika, sopan santun dan attitude itu juga termasuk dalam peraturan yang tidak tertulis. Tetapi ada juga peraturan yang tertulisnya terkait hubungan antara atasan dengan bawahan maupun dengan sesama bawahan. Hubungan antara atasan dengan bawahan maupun bawahan dengan atasan itu sudah ada. Misalnya, ya saling menghormati, saling bertegur sapa, menghargai dalam memberikan pendapat, dalam mendengarkan usulan, saran, dan kritik itu ada kayak gitu, kemudian tidak memotong pembicaraan ketika sedang berbicara kayak gitu, kemudian mendengarkan, sesekali menatap wajah yang lawan bicaranya, atau apa itu ada. Kemudian hubungan disini kita hubungan sesama rekan kerja itu kita memang budayakan bahwa disini adalah budaya kekeluargaan, maksudnya gimana budaya kekeluargaan? Karena kan jam kerja kita kan 8 jam setiap hari, sehingga waktu efektif kita itu kan jauh lebih banyak dikantor daripada dirumah, iya kan? Nah, makanya kita bikin senyaman mungkin temen-temen yangbekerja disini

	itu layaknya sebagai keluarga, supaya apa? Supaya mereka tetap bekerja ini, kemudian memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan karena merasa nyaman, kemudian untuk resiko orang itu resign jadi jauh lebih kecil.
P	Apakah Bank Madina Syariah Yogyakarta ini memberikan target kerja kepada para karyawannya? Lalu bagaimana jika target tersebut tidak terpenuhi? Apakah ada sanksi atau bagaimana?
N	Untuk seluruh karyawan di Bank Madina Syariah selalu ada target, kalau marketing targetnya jelas ya dengan nominal, yaitu untuk funding maupun landing. Kemudian kalau temen-temen operasional targetnya namanya zero defects, zero defects itu yaitu pelaporan yang dia itu tingkat kesalahannya itu nol, dan itu dilaporkan tepat waktu, itu namanya zero defects. Kalau marketing kan target funding dan lending, funding itu penghimpunan dan lending itu penyaluran dana. Nah, kalau temen-temen operasional itu adalah tergetnya zero defects yaitu pelaporan yang dibuat dengan tingkat kesalahan sangat minimal atau bahkan nol, dan dilaporkan tepat waktu, baik waktu maupun tanggalnya, begitu. Seandainya temen-temen tidak mencapai terget ada punishment atau tidak? Ada, punishmentnya misalnya yang pertama kalau marketing bonus tidak diberikan, habis itu yang pertama adalah dapat teguran kerja dari atasan langsung, habis itu yang kedua bonus tidak diberikan, bonus marketing, kemudian kalau yang operasional ya teguran langsung dari atasan, kemudian yang kedua adalah penurunan nilai produktivitas kinerja yang nanti akan berakibat terhadap promosi jabatan maupun peningkatan kesejahteraan karyawan, begitu.
P	Untuk targetnya itu perbulan atau pertahun bu?
N	Targetnya bulanan, misalnya marketing, funding itu tiap bulan minimal 750 juta harus masuk, untuk lendingnya 500 juta. Kemudian kalau operasional itu tadi yaitu zero defects,

	yaitu terkait dengan pelaporan. Dia pelaporannya misalnya laporan bulanan ke ojk maksimal tanggal 12, dia ternyata pelaporannya baru selesai tanggal 13, ya itu akan dapat konsekuensi dari kita, surat teguran jika itu dilakukan berkali-kali bisa sampai sp 1, gitu.
P	Apakah di Bank Madina Syariah ini pernah terjadi?
N	Kalau yang marketing pernah terjadi, masalahnya tidak memenuhi target, yaudah bonusnya tidak dapat diberikan pada bulan itu. Kalau misalnya yang operasional alhamdulillah belum pernah, ketika maksimal tanggal terakhir itu, sudah terlapor. Jadi akan mendapat tingkat kesalahan itu nol sehingga akan mendapatkan nilai 100 persen jika pelaporannya itu dilaporkan maksimal tanggal 10, padahal batasan dari ojk kan tanggal 12 tapi ternyata dia bisa mengirim lebih cepat, jadi dia akan mendapat nilai tambah. Tapi kalau dia melaporkannya pas di tanggal 12 deadlinenya itu ya ga ada nilai plus nya, gitu. Hanya wajar-wajar aja.
P	Apakah Bank Madina Syariah Yogyakarta ini sering menuntut karyawannya untuk bekerja lebih dari jam kerja normal? Seperti lembur sampai larut malam, pergi kerja pada hari sabtu dan minggu, dan membawa kerjaan kerumah apabila blm selesai pada hari itu juga. Jika iya, dalam hal apa biasanya dilakukan? Seperti ketika akhir tahun atau yang lainnya
N	Kalau misalnya lembur itu, memang kita ada lembur itu setiap akhir bulan.sama awal bulan. Itu biasanya maksimal sampai jam 8 itu biasanya jam 8 maksimal sekali sampai jam 9. Itu tapi ada biaya lemburnya. Seandainya hari sabtu diminta hadir, itu bukan untuk lembur kerja tapi biasanya kita ada pelatihan untuk karyawan. Misalnya terkait motivation training, service excellence atau apa. Kayak gitu. Kemudian kalau hari minggu temen-temen diminta datang belum pernah, jadi hari jam kerja kita adalah pada hari senin sampai dengan

	<p>jum'at itu full untuk bekerja walaupun ada lemburannya biasanya hanya di akhir bulan saja, ataupun diawal bulan. Itupun dalam sebulan ga lebih dari 5 hari kayaknya lemburnya. Gitu. Nah, itu juga ada biaya lemburnya, ada perhitungannya, dapat uang makan lembur, dan masih dapat uang lemburnya. Ini diberikan ketika pas penggajian, di transfer pas tanggal penggajian, gitu. Kemudian kalau sabtu sama ahad, ahad jelas kita tidak pernah mempekerjakan temen-temen di hari ahad, kecuali dia memang tugasnya security. Nah itu. Tapi kalau hari sabtu kadang-kadang, tidak selalu hari sabtu kadang-kadang 2 bulan atau 1 bulan sekali ada pelatihan diluar kantor, gitu. Itupun setengah hari atau full day kadang ya. Jam kerjanya itu mulai jam setengah 8 sampai setengah 5.</p>
P	<p>Apakah menurut anda tuntutan kerja yang banyak dapat membuat stres kerja? Apakah anda pernah mengalaminya? Jika iya, dalam hal apa biasanya anda merasakan stres kerja</p>
N	<p>Yang namanya kejenuhan atau kejenuhan dalam bekerja atau stres dalam bekerja itu bagi setiap orang pasti ada, itu yang mempengaruhi yang pertama adalah pikiran, yang kedua adalah suasana hati, yang ketiga adalah suasana keluarga dirumah seperti apa, nah itu yang membikin kadang-kadang beban pikiran tersendiri ketika kita bekerja dan itu sangat manusiawi. Nah, bagaimana cara mengatasinya? Ya kita berusaha untuk bersikap professional ketika bekerja, kayak gitu. Berusaha untuk tetap fokus, berusaha untuk tetap bisa konsentrasi dan menyelesaikan pekerjaan secara baik dan tepat waktu. Nah, stres kerja itu biasanya diawali dan dialami biasanya temen-temen jika yang pertama ada permasalahan pribadi, entah itu yang single maupun berkeluarga, yang kedua ada masalah keluarga entah itu suami, istri, maupun anaknya. Kemudian yang ketiga disebabkan karena kejenuhan bekerja, jadi sudah lama tidak melakukan refreshing,</p>

	gathering, atau piknik atau apa, sehingga stres bekerja. Atau biasanya karyawan itu berada dalam tekanan yang tinggi dari atasan dalam pencapaian targetnya.
P	Bagaimana menurut anda tentang komitmen dalam sebuah berorganisasi? Penting atau tidak? Jelaskan.
N	Penting, setiap orang itu harus mempunyai komitmen atau prinsip pribadi masing-masing, jika dia memang sudah berkomitmen bahwa saya akan bekerja sebaik-baiknya, seprofesionalnya, seprofesional mungkin, maka jika dia berada pada titik jenuh maka dia akan merasa mensupport dirinya sendiri untuk tetap bisa survive dan tetap bisa bekerja dengan baik. Jadi komitmen untuk setiap karyawan itu penting karena itu sebagai supporting dia dalam bekerja.
P	Bagaimana menurut sudut pandang anda apabila melihat karyawan yang berpotensi ingin keluar dari pekerjaannya? Apakah di Bank Madina Syariah Yogyakarta ini juga ada? Terutama dalam 5 tahun terakhir ini.
N	Kalau misalnya ada karyawan yang mengajukan resign, ya saya pasti akan melakukan ibaratnya obrolan dulu, kira-kira penyebabnya apa, alasan resignnya apa, apakah memang dari faktor internal perusahaan atau dari faktor memang internal dari pribadi dia dan keluarganya, misalnya dia resign karena mau program hamil atau karena mau ikut suami dinas keluar kota atau gimana, atau memang penyebabnya adalah ketidaknyamanan dia bekerja di Bank Madina Syariah mungkin dia ada permasalahan dengan siapa, nah itu akan kita coba selesaikan secara internal terlebih dahulu seperti apa, jika itu memang penyebabnya memang masalah internal perusahaan. Tapi kalau penyebabnya adalah masalah keluarga yaudah kita hanya bisa memberikan saran tapi ya ga bisa membantu secara full karena takut terlalu jauh ngurusi pribadi karyawan ya,
P	Karyawan biasanya yang paling banyak keluar karena apa bu?

N	Biasanya mengikuti dinas suaminya, yang paling banyak itu, kemudian yang kedua pada program hamil, kemudian yang ketiga karena menikah dengan sesama karyawan
P	Apa yang anda lakukan dalam memotivasi para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal?
N	Yaitu dengan cara motivasinya adalah dengan memberikan reward dan punishment, reward untuk karyawan yang berprestasi, sedangkan punishment untuk karyawan yang non berprestasi. Kemudian meningkatkan kesejahteraan karyawan setiap tahunnya, terus mencoba mempertimbangkan usulan-usulan para karyawan demi kesejahteraan bersama, gitu. Kemudian secara rutin mengadakan gathering atau piknik gitu ya, piknik untuk karyawan supaya tidak ada rasa jenuh. Dan ini diadakan tiap 6 bulan sekali.

Ket: P = Peneliti, N = Narasumber

LAMPIRAN 4

DATA HASIL PENYEBARAN KUESIONER

1. Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Kerja
1	Perempuan	17-25 Tahun	Sarjana (S1)	1 Tahun
2	Perempuan	26-35 Tahun	Sarjana (S1)	> 3 Tahun
3	Laki-laki	17-25 Tahun	Sarjana (S1)	2 s/d 3 Tahun
4	Perempuan	26-35 Tahun	Sarjana (S1)	> 3 Tahun
5	Perempuan	17-25 Tahun	Sarjana (S1)	2 s/d 3 Tahun
6	Laki-laki	17-25 Tahun	Sarjana (S1)	> 3 Tahun
7	Laki-laki	36-45 Tahun	Sarjana (S1)	> 3 Tahun
8	Perempuan	36-45 Tahun	Sarjana (S1)	> 3 Tahun
9	Perempuan	17-25 Tahun	Sarjana (S1)	1 Tahun
10	Laki-laki	36-45 Tahun	SMA/ Sederajat	> 3 Tahun
11	Laki-laki	26-35 Tahun	SMA/ Sederajat	> 3 Tahun
12	Laki-laki	17-25 Tahun	SMA/ Sederajat	2 s/d 3 Tahun

13	Laki-laki	36-45 Tahun	Sarjana (S1)	2 s/d 3 Tahun
14	Perempuan	17-25 Tahun	Sarjana (S1)	1 s/d 2 Tahun
15	Laki-laki	26-35 Tahun	SMA/ Sederajat	1 Tahun
16	Laki-laki	26-35 Tahun	SMA/ Sederajat	2 s/d 3 Tahun
17	Perempuan	17-25 Tahun	Sarjana (S1)	1 s/d 2 Tahun
18	Perempuan	26-35 Tahun	Diploma	> 3 Tahun
19	Laki-laki	36-45 Tahun	Sarjana (S1)	> 3 Tahun
20	Perempuan	36-45 Tahun	Sarjana (S1)	> 3 Tahun
21	Laki-laki	26-35 Tahun	SMA/ Sederajat	1 Tahun
22	Perempuan	36-45 Tahun	Sarjana (S1)	> 3 Tahun
23	Laki-laki	17-25 Tahun	SMA/ Sederajat	2 s/d 3 Tahun
24	Laki-laki	17-25 Tahun	Sarjana (S1)	> 3 Tahun
25	Laki-laki	36-45 Tahun	SMA/ Sederajat	> 3 Tahun
26	Laki-laki	26-35 Tahun	Sarjana (S1)	1 s/d 2 Tahun

27	Perempuan	36-45 Tahun	Sarjana (S1)	> 3 Tahun
28	Laki-laki	26-35 Tahun	Sarjana (S1)	> 3 Tahun
29	Laki-laki	36-45 Tahun	Sarjana (S1)	1 Tahun
30	Laki-laki	> 45 Tahun	SMA/ Sederajat	> 3 Tahun
31	Laki-laki	26-35 Tahun	Sarjana (S1)	> 3 Tahun



2. Pernyataan Variabel

Responden	Time Demands Of Work (X1)			Total	Stres Kerja (X2)										Total	Turnover Intention (Y)							Total
	Q1	Q2	Q3		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	
1	1	1	3	5	1	3	2	2	2	1	2	1	1	1	16	1	1	1	1	1	1	1	7
2	2	1	2	5	4	4	1	2	2	2	1	1	1	2	20	2	1	1	1	1	1	1	14
3	2	2	2	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	14
4	4	1	2	7	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	24	4	2	2	2	2	2	2	16
5	2	2	2	6	3	3	4	3	2	1	2	2	1	1	22	2	2	3	3	2	3	1	16
6	2	2	2	6	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	20	2	2	2	2	2	2	2	14
7	1	1	1	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	17	2	2	1	2	2	2	1	12
8	2	2	2	6	3	3	4	3	2	1	2	2	1	1	22	2	2	3	3	2	3	1	16
9	3	2	3	8	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	21	1	2	1	1	1	1	1	8
10	3	2	3	8	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	21	1	2	1	1	1	1	1	8
11	2	2	2	6	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	2	2	2	2	2	2	14

12	2	2	2	6	3	4	2	2	2	2	2	2	2	23	2	2	2	3	2	3	1	15	
13	1	1	2	4	2	3	2	2	2	2	1	2	1	19	2	2	1	3	2	2	2	14	
14	2	2	2	6	3	4	2	2	2	2	2	2	1	22	2	2	2	3	2	2	1	14	
15	2	3	2	7	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	15	1	2	1	1	1	1	8	
16	5	5	4	14	2	2	2	2	2	2	2	2	1	19	2	2	2	2	2	2	2	14	
17	3	1	2	6	4	4	2	2	2	1	2	2	3	1	23	3	2	1	2	2	2	1	13
18	2	2	4	8	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	2	2	14
19	4	3	4	11	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	22	3	2	3	3	2	2	2	17
20	5	1	1	7	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	18	1	2	1	1	1	1	1	8
21	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	2	3	3	3	3	3	20
22	4	2	3	9	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21	3	2	2	2	2	2	2	15
23	4	4	4	12	3	3	1	3	1	1	1	2	2	1	18	1	2	1	1	1	1	1	8
24	3	2	2	7	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	2	2	2	2	2	2	14
25	4	2	2	8	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	23	2	2	2	2	2	2	2	14
26	5	3	3	11	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	17	1	2	1	1	1	1	1	8
27	4	2	2	8	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	34	2	2	2	2	2	2	3	15
28	1	2	1	4	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	15	2	2	2	2	1	2	1	12
29	2	2	4	8	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	2	2	14
30	3	1	1	5	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	20	1	2	3	3	2	2	2	15
31	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	14

	Komitmen Organisasional (Z)															Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	
1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	64
2	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	4	4	4	66
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	60
4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	2	5	4	4	45
5	3	3	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	5	5	59
6	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	49
7	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	5	4	3	54
8	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	59
9	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	64
10	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	64
11	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	52
12	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	52
13	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	51
14	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	52
15	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	58

16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	58
17	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	52
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	58	
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	5	4	3	54	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	75
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	45
22	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	57	
23	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	63	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	
25	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	4	57	
26	5	5	5	4	3	4	3	3	5	1	4	3	3	4	3	57	
27	3	3	3	2	4	4	2	3	4	4	4	3	5	3	3	48	
28	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	67	
29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	57	
30	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	51	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	60	

LAMPIRAN 5
HASIL PENGOLAHAN SPSS

A. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	19	61.3	61.3	61.3
	Perempuan	12	38.7	38.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

2. Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25 Tahun	10	32.3	32.3	32.3
	26-35 Tahun	10	32.3	32.3	64.5
	36-45 Tahun	10	32.3	32.3	96.8
	> 45 Tahun	1	3.2	3.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

3. Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	9	29.0	29.0	29.0
	Diploma	1	3.2	3.2	32.3
	Sarjana	21	67.7	67.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

4. Lama Kerja

		Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	1 Tahun	5	16.1	16.1	16.1
	1 s/d 2 Tahun	3	9.7	9.7	25.8
	2 s/d 3 Tahun	6	19.4	19.4	45.2
	> 3 Tahun	17	54.8	54.8	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

a. *Time Demands Of Work*

Correlations

		A1	A2	A3	Total A
A1	Pearson Correlation	1	.461**	.344	.795**
	Sig. (2-tailed)		.009	.058	.000
	N	31	31	31	31
A2	Pearson Correlation	.461**	1	.640**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.009		.000	.000
	N	31	31	31	31
A3	Pearson Correlation	.344	.640**	1	.785**
	Sig. (2-tailed)	.058	.000		.000
	N	31	31	31	31
Total A	Pearson Correlation	.795**	.840**	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31

b. Stres Kerja

Correlations

		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	Total B
B1	Pearson Correlation	1	.647**	.034	.017	-.285	.051	.077	.166	-.072	-.045	.398*
	Sig. (2-tailed)		.000	.856	.926	.120	.785	.680	.373	.701	.810	.027
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
B2	Pearson Correlation	.647**	1	-.033	-.033	-.277	-.011	.159	-.032	.086	.168	.413*
	Sig. (2-tailed)	.000		.859	.859	.132	.952	.394	.864	.646	.366	.021
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
B3	Pearson Correlation	.034	-.033	1	.397*	.292	.047	.489**	.341	-.008	.005	.408*
	Sig. (2-tailed)	.856	.859		.027	.111	.802	.005	.061	.968	.978	.023
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
B4	Pearson Correlation	.017	-.033	.397*	1	.378*	.241	.539**	.548**	.381*	.277	.577**
	Sig. (2-tailed)	.926	.859	.027		.036	.191	.002	.001	.034	.132	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
B5	Pearson Correlation	-.285	-.277	.292	.378*	1	.535**	.561**	.436*	.358*	.483**	.459**
	Sig. (2-tailed)	.120	.132	.111	.036		.002	.001	.014	.048	.006	.009
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
B6	Pearson Correlation	.051	-.011	.047	.241	.535**	1	.706**	.745**	.602**	.589**	.708**

	Sig. (2-tailed)	.785	.952	.802	.191	.002		.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
B7	Pearson Correlation	.077	.159	.489**	.539**	.561**	.706**	1	.777**	.619**	.467**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.680	.394	.005	.002	.001	.000		.000	.000	.008	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
B8	Pearson Correlation	.166	-.032	.341	.548**	.436*	.745**	.777**	1	.638**	.436*	.813**
	Sig. (2-tailed)	.373	.864	.061	.001	.014	.000	.000		.000	.014	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
B9	Pearson Correlation	-.072	.086	-.008	.381*	.358*	.602**	.619**	.638**	1	.479**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.701	.646	.968	.034	.048	.000	.000	.000		.006	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
B10	Pearson Correlation	-.045	.168	.005	.277	.483**	.589**	.467**	.436*	.479**	1	.600**
	Sig. (2-tailed)	.810	.366	.978	.132	.006	.000	.008	.014	.006		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Total B	Pearson Correlation	.398*	.413*	.408*	.577**	.459**	.708**	.869**	.813**	.664**	.600**	1
	Sig. (2-tailed)	.027	.021	.023	.001	.009	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

c. Komitmen Organisasional

Correlations

		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	Total D
D 1	Pearson Correlation	1	.580**	.601**	.538**	0.223	.403*	.444*	.559**	.462**	0.273	.407*	0.318	.426*	0.086	0.305	.636**
	Sig. (2-tailed)		0.001	0.000	0.002	0.228	0.025	0.012	0.001	0.009	0.137	0.023	0.081	0.017	0.646	0.096	0.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
D 2	Pearson Correlation	.580*	1	.620**	.490**	.630**	0.258	.439*	.459**	.360*	0.066	0.349	0.127	.532**	0.275	0.127	.589**
	Sig. (2-tailed)	0.001		0.000	0.005	0.000	0.160	0.014	0.009	0.047	0.726	0.054	0.496	0.002	0.134	0.495	0.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
D 3	Pearson Correlation	.601*	.620**	1	.680**	0.300	0.291	.530**	.420*	.697**	0.161	.493**	0.173	.661**	0.307	0.208	.667**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.101	0.112	0.002	0.019	0.000	0.387	0.005	0.351	0.000	0.092	0.262	0.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
D 4	Pearson Correlation	.538*	.490**	.680**	1	0.283	.501**	.758**	.618**	.371*	.357*	.417*	0.304	.648**	.414*	.479**	.779**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.005	0.000		0.123	0.004	0.000	0.000	0.040	0.049	0.020	0.096	0.000	0.021	0.006	0.000

	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
D 5	Pearson Correla tion	0.223	.630 **	0.300	0.28 3	1	0.190	.420*	.427*	0.298	.406*	0.308	0.166	.397 *	0.327	0.226	.542**
	Sig. (2- tailed)	0.228	0.00 0	0.101	0.12 3		0.306	0.019	0.017	0.103	0.023	0.092	0.372	0.02 7	0.073	0.221	0.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
D 6	Pearson Correla tion	.403*	0.25 8	0.291	.501 **	0.190	1	.445*	.524**	0.265	0.349	.545**	0.278	.396 *	.369*	.495**	.620**
	Sig. (2- tailed)	0.025	0.16 0	0.112	0.00 4	0.306		0.012	0.002	0.149	0.054	0.002	0.130	0.02 7	0.041	0.005	0.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
D 7	Pearson Correla tion	.444*	.439 *	.530**	.758 **	.420*	.445*	1	.710**	0.328	.648**	.497**	0.319	.558 **	0.338	0.347	.792**
	Sig. (2- tailed)	0.012	0.01 4	0.002	0.00 0	0.019	0.012		0.000	0.072	0.000	0.004	0.081	0.00 1	0.063	0.056	0.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
D 8	Pearson Correla tion	.559* *	.459 **	.420*	.618 **	.427*	.524**	.710**	1	0.266	.694**	.672**	0.315	.361 *	0.213	.558**	.787**
	Sig. (2- tailed)	0.001	0.00 9	0.019	0.00 0	0.017	0.002	0.000		0.148	0.000	0.000	0.084	0.04 6	0.251	0.001	0.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

D 9	Pearson Correlation	.462*	.360*	.697**	.371*	0.298	0.265	0.328	0.266	1	0.163	.403*	0.213	.554**	0.349	0.316	.557**
	Sig. (2-tailed)	0.009	0.047	0.000	0.040	0.103	0.149	0.072	0.148	0.381	0.024	0.249	0.001	0.054	0.084	0.001	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
D 10	Pearson Correlation	0.273	0.066	0.161	.357*	.406*	0.349	.648**	.694**	0.163	1	.626**	.436*	.385*	0.150	.483**	.663**
	Sig. (2-tailed)	0.137	0.726	0.387	0.049	0.023	0.054	0.000	0.000	0.381	0.000	0.014	0.032	0.421	0.006	0.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
D 11	Pearson Correlation	.407*	0.349	.493**	.417*	0.308	.545**	.497**	.672**	.403*	.626**	1	.395*	.565**	.374*	.521**	.757**
	Sig. (2-tailed)	0.023	0.054	0.005	0.020	0.092	0.002	0.004	0.000	0.024	0.000	0.028	0.001	0.038	0.003	0.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
D 12	Pearson Correlation	0.318	0.127	0.173	0.304	0.166	0.278	0.319	0.315	0.213	.436*	.395*	1	.467**	0.230	.656**	.577**
	Sig. (2-tailed)	0.081	0.496	0.351	0.096	0.372	0.130	0.081	0.084	0.249	0.014	0.028	0.008	0.213	0.000	0.001	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

D 13	Pearson Correlation	.426*	.532**	.661**	.648**	.397*	.396*	.558**	.361*	.554**	.385*	.565**	.467**	1	.592**	.511**	.799**
	Sig. (2-tailed)	0.017	0.002	0.000	0.000	0.027	0.027	0.001	0.046	0.001	0.032	0.001	0.008		0.000	0.003	0.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
D 14	Pearson Correlation	0.086	0.275	0.307	.414*	0.327	.369*	0.338	0.213	0.349	0.150	.374*	0.230	.592**	1	.483**	.547**
	Sig. (2-tailed)	0.646	0.134	0.092	0.021	0.073	0.041	0.063	0.251	0.054	0.421	0.038	0.213	0.000		0.006	0.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
D 15	Pearson Correlation	0.305	0.127	0.208	.479**	0.226	.495**	0.347	.558**	0.316	.483**	.521**	.656**	.511**	.483**	1	.695**
	Sig. (2-tailed)	0.096	0.495	0.262	0.006	0.221	0.005	0.056	0.001	0.084	0.006	0.003	0.000	0.003	0.006		0.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Total	Pearson Correlation	.636*	.589**	.667**	.779**	.542**	.620**	.792**	.787**	.557**	.663**	.757**	.577**	.799**	.547**	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.001	0.000	0.001	0.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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

d. *Turnover Intention*

Correlations

		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	Total C
C1	Pearson Correlation	1	.739**	.431*	.502**	.667**	.573**	.455*	.782**
	Sig. (2-tailed)		.000	.016	.004	.000	.001	.010	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
C2	Pearson Correlation	.739**	1	.631**	.825**	.808**	.762**	.466**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.008	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
C3	Pearson Correlation	.431*	.631**	1	.779**	.687**	.783**	.495**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000		.000	.000	.000	.005	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
C4	Pearson Correlation	.502**	.825**	.779**	1	.799**	.885**	.368*	.843**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000		.000	.000	.042	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31

C5	Pearson Correlation	.667**	.808**	.687**	.799**	1	.835**	.694**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
C6	Pearson Correlation	.573**	.762**	.783**	.885**	.835**	1	.375*	.843**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.037	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
C7	Pearson Correlation	.455*	.466**	.495**	.368*	.694**	.375*	1	.611**
	Sig. (2-tailed)	.010	.008	.005	.042	.000	.037		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
Total C	Pearson Correlation	.782**	.869**	.785**	.843**	.882**	.843**	.611**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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

2. Uji Reliabilitas

a. *Time Demands Of Work*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	3

b. *Stres Kerja*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	10

c. *Komitmen Organisasional*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	15

d. *Turnover Intention*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	7

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Time Demands Of Work, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.49248443
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.133
	Negative	-.108
Test Statistic		.133
Asymp. Sig. (2-tailed)		.170 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

2. Uji Multikolinieritas

Time Demands Of Work, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21.025	7.471		2.814	.009		
<i>Time Demands Of Work</i>	-.232	.199	-.149	-1.163	.255	.967	1.034
Stres Kerja	.410	.158	.405	2.593	.015	.655	1.527
Komitmen Organisasional	-.259	.090	-.445	-2.884	.008	.671	1.491

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

3. Uji Heteroskedastisitas

*Time Demands Of Work, Stres Kerja, dan Komitmen
Organisasional Terhadap Turnover Intention*

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.791	3.837		-.988	.332
<i>Time Demands Of Work</i>	.222	.102	.378	2.166	.039
Stres Kerja	.043	.081	.112	.530	.600
Komitmen Organisasional	.059	.046	.269	1.286	.209

a. Dependent Variable: RES4

D. Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.025	7.471		2.814	.009
<i>Time Demands Of Work</i>	-.232	.199	-.149	-1.163	.255
Stres Kerja	.410	.158	.405	2.593	.015
Komitmen Organisasional	-.259	.090	-.445	-2.884	.008

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

2. Uji F (Uji Simultan/ Bersama-sama)

ANOVA^a

Model		Sum of	df	Mean	F	Sig.
1	Regression	259.396	3	86.465	11.878	.000 ^b
	Residual	196.540	27	7.279		
	Total	455.935	30			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, *Time Demands Of Work*, Stres Kerja

3. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.569	.521	2.698

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, *Time Demands Of Work*, Stres Kerja

LAMPIRAN 6
DOKUMENTASI
Wawancara dengan Ibu Sofi



LAMPIRAN 7
CURRICULUM VITAE



A. Biodata Pribadi

Nama : Siti Ma'sumatul Faidoh
Tempat, Tgl Lahir : Jember, 06 Februari 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Karanganyar, Karangrejo, Gumukmas,
Jember, Jawa Timur
Email : faidfaidah98@gmail.com
Nomor HP : 081327494587
Nama Ayah : Abdul Rosyad
Nama Ibu : Siti Aminah

B. Pendidikan Formal

2002 – 2004 : TK Dewi Masyithoh 10 Karanganyar
2004 – 2010 : MI Ma'arif I & III Karanganyar
2010 – 2013 : Mts Darul Ulum
2013 – 2016 : MAN 3 Jember
2016 – 2020 : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta