

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : .

1. Tidak ada pengaruh signifikan persepsi dukungan organisasional terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel Tara Yogyakarta. Hal ini menunjukkan persepsi dukungan organisasional tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel Tara Yogyakarta.
2. Ada pengaruh signifikan dan positif stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel Tara Yogyakarta. Hal ini menunjukkan semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi juga tingkat *turnover intention* karyawan di Hotel Tara Yogyakarta.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang dapat diterapkan oleh Hotel Tara Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang berbeda-beda dari kinerja karyawan di Hotel Tara Yogyakarta. *Turnover intention* karyawan dapat menurun jika dukungan organisasi yang diberikan perusahaan tinggi. Stres kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan karyawan merasa stres dan terbebani dalam bekerja.

Hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, persepsi dukungan organisasional di Hotel Tara Yogyakarta menunjukkan hasil yang tinggi. Hasil ini menyatakan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan cukup banyak. Adanya dukungan organisasi yang banyak membuat karyawan memiliki keinginan sedikit dalam melakukan *turnover intention*. Dukungan yang tinggi ini dapat dipertahankan oleh perusahaan dengan memperhatikan setiap aspek pekerjaan dan kehidupan karyawannya, seperti jam kerja dan tuntutan pekerjaan yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Dukungan organisasi ini juga dapat dipertahankan dengan memberikan intensif berupa liburan bersama seluruh karyawan untuk meningkatkan hubungan antara karyawan dengan atasan.

Hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, stres kerja di Hotel Tara Yogyakarta menunjukkan hasil yang rendah. Stres kerja merupakan faktor yang dapat mengurangi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, meskipun tidak sepenuhnya dapat menghilangkan stres, manajer hotel harus menerapkan praktik manajerial, seperti memberikan imbalan atau dukungan untuk mengurangi tingkat stres. Pengelola hotel juga perlu mengurangi faktor-faktor penyebab stres kerja, serta dapat memberikan pelatihan terkait pengelolaan stres kerja dan peduli tentang kesejahteraan karyawan, seperti memberikan tunjangan kesehatan, membuat fasilitas kebugaran atau menyediakan program kesehatan agar karyawan dapat terus bekerja di hotel secara sukarela.

Hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, *turnover intention* di Hotel Tara Yogyakarta menunjukkan hasil yang rendah. Hal ini menyatakan karyawan

yang mendapatkan dukungan organisasi tinggi, maka stres kerjanya akan rendah dan keinginan untuk keluar dari perusahaan juga akan rendah. Perusahaan harus mempertahankan dukungannya kepada karyawan dengan memenuhi kebutuhan kerja karyawan dan membangun hubungan yang baik dengan karyawan melalui evaluasi kerja setiap bulan. Pihak perusahaan juga bisa meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan dengan cara membuat situasi dalam perusahaan menjadi nyaman dengan meningkatkan sarana dan fasilitas kerja yang ada, sehingga karyawan tidak akan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut :

1. Kuesioner penelitian ini dibagikan melalui *google form* sehingga peneliti tidak dapat bertatap muka secara langsung dengan responden, terdapat kemungkinan responden kurang memahami dengan baik pernyataan dari kuesioner, sehingga responden tidak dapat menanyakan kejelasan tersebut kepada peneliti.
2. Ada kemungkinan responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan keadaan yang ada, karena pengambilan data dilakukan saat responden sedang bekerja, sehingga responden tidak memiliki banyak waktu untuk membaca dan menjawab pernyataan dengan teliti.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan, implikasi manajerial, dan keterbatasan penelitian di atas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat mempersiapkan pernyataan dalam kuesioner sejas mungkin, agar responden tidak mengalami kebingungan dalam mengisi kuesioner dan dapat mengisi tanpa pendampingan dari peneliti.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan peneliti berkoordinasi mengenai waktu dengan HRD atau pihak yang berwenang untuk mengisi kuesioner tersebut, agar responden dapat memiliki waktu untuk membaca dan mengisi dengan teliti.

DAFTAR PUSTAKA

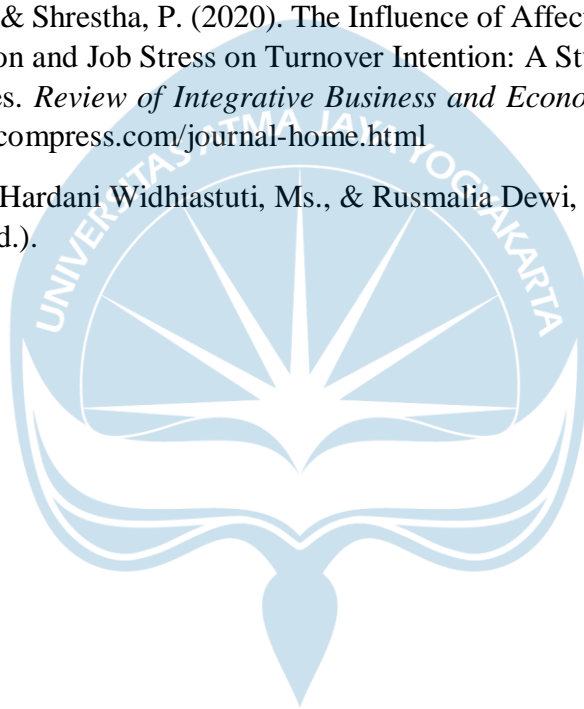
- A, P., & M.R.A, S. (2021). Pengaruh Kedisiplinan dan Kompetensi Terhadap Kecelakaan Kerja . *Prosiding Kemaritiman* .
- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace Spirituality, Perceived Organizational Support and Innovative Work Behavior: The Mediating Effects of Person-Organization Fit. *Journal of Workplace Learning*, 29(2). <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0086>
- Akgunduz, Y., & Sanli, S. C. (2017). The Effect of Employee Advocacy and Perceived Organizational Support on Job Embeddedness and Turnover Intention in Hotels. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 31. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2016.12.002>
- AlHashmi, M., Jabeen, F., & Papastathopoulos, A. (2018). Impact of Leader–Member Exchange and Perceived Organisational Support on Turnover Intention: The Mediating Effects of Psychological Stress. *Policing An International Journal of Police Strategies and Management*, 42(4). <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-06-2018-0081>
- Anafarta, N. (2015). Algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: İş tatmininin aracılık rolü. *İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26(79).
- Asghar, M., Tayyab, M., Gull, N., Zhijie, S., Shi, R., & Tao, X. (2021). Polychronicity, work engagement, and turnover intention: The moderating role of perceived organizational support in the hotel industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 49.
- Banerjee, S., & Mehta, P. (2016). Determining the Antecedents of Job Stress and Their Impact on Job Performance: A Study Among Faculty Members. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 15(2).
- Bintari, Y. (2021). *Pengaruh Harga, Promosi dan Kualitas Produk Terhadap Peningkatan Penjualan Produk Kabel Pada PT Kabelindo Murni TBK*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia .
- Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2013). The Validation of The Turnover Intention Scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1). <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>
- Christiana, B. V. (2014). Impact of Stress and Job Satisfaction Towards Work Life Balance of IT Professionals and Private Sectors Executives : An Empirical Study. *International Journal of Research in Commerce & Management*, 5(8). <http://ijrcm.org.in/http://ijrcm.org.in/iiCONTENTS>

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3).
- Ekmekçioğlu, E. B., & Sökmen, A. (2016). Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü: Sınır birimi çalışanları üzerine bir araştırma. *International Review of Economics and Management*, 4(2).
- Fahrizal, & Utama, I. W. M. (2017). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention Karyawan Hotel Kajane Muara Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10).
- Fazio, J., Gong, B., Sims, R., & Yurova, Y. (2017). The Role of Affective Commitment in The Relationship Between Social Support and Turnover Intention. *Management Decision*, 55(3). <https://doi.org/10.1108/MD-05-2016-0338>
- Firdaus, F., & Lusiana, H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1). <https://doi.org/10.31602/atd.v4i1.1874>
- Fitriantini, R., & Nurmawati, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1).
- Ghozali, I. (2018). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Y. Pratama, Ed.).
- Ghozali, I. (2018). *Analisis Multivariate SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gok, O. A., Akgunduz, Y., & Alkan, C. (2017). The Effects of Job Stress and Perceived Organizational Support on Turnover Intentions of Hotel Employees. *Journal of Tourismology*, 3(2).
- Gunawan Putra, R., Bastari, M. V., & Kartika, W. (n.d.). *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator di Restoran X Surabaya*.
- Gustyana, T. T., Prasetyo, A. P., Ramadhanty, A. R., & Azahra, N. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Perusahaan Produsen Air Kemasan Cam di Bandung . *Jurnal Ilmu Sosial, Politik & Humaniora*, 1.
- Hadiza, A. Y. (2022). Effects of Work Stress and Perceived Organizational Support on Turnover Intentions of Employee in Selected Hotels in Lagos. *Sapientia Global Journal of Arts, Humanities and Development Studies (SGOJAHDS)*, 5(2).

- Indriati, I. H. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai. *FORUM EKONOMI*, 23(3).
<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>
- Iqbal, S., Ehsan, S., Rizwan, M., & Noreen, M. (2014). The Impact of Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Stress and Leadership Support on Turnover Intention in Educational Institutes. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2). <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i2.5906>
- Kharismawati, D. A. P., & Dewi, I. G. A. M. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention . *E-Jurnal Manajemen Unud* , 5(2).
- Kim, K. Y., Eisenberger, R., & Baik, K. (2016). Perceived Organizational Support and Affective Organizational Commitment: Moderating Influence of Perceived Organizational Competence. *Journal of Organizational Behavior*, 37(4). <https://doi.org/10.1002/job.2081>
- Knapp, J. R., Smith, B. R., & Sprinkle, T. A. (2017). Is It the Job or the Support? Examining Structural and Relational Predictors of Job Satisfaction and Turnover Intention for Nonprofit Employees. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 46(3). <https://doi.org/10.1177/0899764016685859>
- Matande, M., Thoyib, A., & Kurniawati, D. T. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Turnover Intention of Health Workers at Hospital X Mimika Regency Papua. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(6). <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i6.1922>
- Mensah, J., & Amponsah-Tawiah, K. (2016). Mitigating Occupational Stress: The Role of Psychological Capital. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 31(4). <https://doi.org/10.1080/15555240.2016.1198701>
- Mujibah, N. F. (2021). *Pengaruh Stres Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat* . Universitas Pasundan .
- Nababan, S. I. M. (2021). *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo* . Universitas Quality Berastagi .
- Noor, S., & Maad, N. (2008). Examining the Relationship between Work Life Conflict, Stress and Turnover Intentions Among Marketing Executives in Pakistan. *International Journal of Business*, 3(11).

- Oktavia, F. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera*. Universitas Kwik Kian Gie .
- Orpina, S., Jalil, N. I. B. A., & Ting, T. S. (2022). Job Satisfaction and Turnover Intention among Malaysian Private University Academics: Perceived Organisational Support as a Moderator. *The South East Asian Journal of Management*, 16(1). <https://doi.org/10.21002/seam.v16i1.1002>
- Pamungkas, K. C. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Job Embeddedness dan Komitmen Organisasional Pada CV Filo Company, Klaten* . Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta .
- Pawar, I. A., & Chakravarthy, V. (2014). Factors Influencing Employee Turnover in Fusion Healthcare Organization. *International Journal of Management Research & Review*, 4(9).
- Putri, R. A., Indrayanto, A., & Darmawati, D. (2022). The Effect of Job Stress on Turnover Intention with Perceived Organizational Support. *International Conference on Sustainable Competitive Advantage*.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective Commitment To The Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.825>
- Sewwandi, D., & Perere, D. (2016). The Impact of Job Stress on Turnover Intention: A Study of Reputed Apparel Firm in Sri Lanka. *Department of Human Resource Management*, 3(1).
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi* (A. Offset, Ed.).
- Sudarjat, I. (2019). *Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT.Multi Garmen Jaya di Bandung* . Universitas Pasundan .
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Alfabeta, Ed.).
- Surya, C. D. (2022). *Pengaruh Job Satisfication Terhadap Turnover Intention dengan Affective Commitment Sebagai Variabel Pemediasi pada Karyawan (Studi Pada : Super Dazzle Gejayan)*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta .

- Wang, E. S. T. (2014). The Effects of Relationship Bonds on Emotional Exhaustion and Turnover Intentions in Frontline Employees. *Journal of Services Marketing*, 28(4). <https://doi.org/10.1108/JSM-11-2012-0217>
- Wibowo, K. A. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada KJ Hotel Yogyakarta*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta .
- Yenihan, B. (2014). The Relationship Between Job Stress and Intention to Leave: A Study on Automotive Company. *Journal of Labour Relations*, 5(1). www.calismailiskileri.org
- Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention: A Study of Nepalese Bank Employees. *Review of Integrative Business and Economics Research* , 9(1). <http://buscompress.com/journal-home.html>
- Yuli Asih, G., Hardani Widhiastuti, Ms., & Rusmalia Dewi, P. (2018). *Stres Kerja* (2018th ed.).



LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner

Perkenalkan nama saya Marcella Warih Kesuma Jati. Saya adalah mahasiswi dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi dengan judul “**Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Hotel Tara Yogyakarta**”.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner dibawah ini dengan sejujurnya. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari saya ucapkan terima kasih.

Nama (disamarkan) :

Jenis Kelamin : Pria / Wanita

Usia :

- 18-25 tahun
- 26-35 tahun
- 36-45 tahun
- 46-55 tahun
- > 55 tahun

Status Pernikahan : Menikah / Belum Menikah

Level Pendidikan :

- SMP
- SMA
- Diploma
- S1
- S2
- S3

Departemen :



INFORMASI KUESIONER

Responden dimohon menjawab pernyataan yang diajukan dibawah ini dengan melingkari salah satu jawaban yang relevan sesuai dengan opini responden. Jawaban dari responden diklasifikasikan menjadi pilihan jawaban yaitu, **STS** (sangat tidak setuju), **TS** (tidak setuju), **N** (netral), **S** (setuju) dan **SS** (sangat setuju).

Bagian I : Persepsi Dukungan Organisasional

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
Persepsi Positif Dukungan Organisasional						
1	Organisasi sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai-nilai saya.	STS	TS	N	S	SS
2	Organisasi bangga dengan pencapaian saya di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
3	Organisasi ingin memberi saya pekerjaan terbaik yang sesuai dengan kualifikasi saya.	STS	TS	N	S	SS
4	Organisasi berusaha membuat pekerjaan saya semenarik mungkin.	STS	TS	N	S	SS
5	Organisasi peduli dengan kepuasan saya di tempat kerja secara umum.	STS	TS	N	S	SS

6	Organisasi menghargai kontribusi saya untuk kesejahteraan karyawan.	STS	TS	N	S	SS
7	Jika saya memutuskan untuk berhenti, organisasi akan mencoba membujuk saya untuk tetap tinggal.	STS	TS	N	S	SS
Persepsi Negatif Dukungan Organisasional						
8	Jika pekerjaan saya dihilangkan, organisasi lebih memilih memberhentikan saya daripada memindahkan saya ke pekerjaan baru.	STS	TS	N	S	SS
9	Organisasi merasa ada sedikit yang harus dilakukan dan diperoleh dengan mempekerjakan saya selama sisa karir saya.	STS	TS	N	S	SS
10	Jika organisasi dapat mempekerjakan seseorang untuk menggantikan saya dengan gaji lebih rendah, itu akan dilakukan.	STS	TS	N	S	SS

Bagian II : Stres Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1	Saya merasa frustrasi karena pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya bekerja di bawah tekanan yang cukup besar.	STS	TS	N	S	SS
3	Tuntutan atau masalah terkait pekerjaan, membuat saya merasa kurang istirahat.	STS	TS	N	S	SS
4	Jika saya bekerja di pekerjaan yang berbeda, kesehatan saya mungkin akan lebih baik.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya merasa gugup sebelum menghadiri pertemuan di hotel.	STS	TS	N	S	SS
6	Pekerjaan saya saat ini, cenderung mempengaruhi kesehatan saya.	STS	TS	N	S	SS

Bagian III : Turnover Intention

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1	Kemungkinan saya akan aktif mencari pekerjaan baru tahun depan.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya sering berpikir untuk berhenti.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru tahun baru.	STS	TS	N	S	SS

Lampiran 2

Surat Ijin Penelitian



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor : 4253/Kues/I
Hal : Pencarian data dan penyebaran
kuesioner untuk penulisan skripsi.

Kepada:
HRD Hotel Tara Yogyakarta
di Jl. Magelang No.129, Kricak, Kec. Tegalrejo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55242

Dengan hormat,
Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasional terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Tara Yogyakarta" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Marcella Warih Kesuma Jati
NPM : 190324720
Nomor Handphone : 081381701503
Alamat : Jalan Babarsari Tambakbayan No. 18, Caturtunggal, Depok, Sleman, DIY

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan ijin kepada mahasiswa tersebut di atas untuk menyebarkan kuesioner di lingkungan instansi Bapak/Ibu dan mendapatkan data yang diperlukan.

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta 2 Mei 2023

Dekan,


Prs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D
FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Alamat
Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281
URL
<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak
Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id



Lampiran 3

Surat Perijinan Penelitian dari Perusahaan



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No : 004/SKL-HCD/V/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Danang Tri Santoso
Jabatan : Human Capital Manager
Alamat : Jl. Raya Magelang 129 Yogyakarta

Menerangkan bahwa mahasiswa/i dibawah ini yaitu :

Nama : Marcella Warih Kesuma Jati
NPM : 19032472
Universitas : Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Judul Penelitian : Pengaruh Stres Kerja dan ersepsi Dukungan Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan

Bahwa nama tersebut di atas telah melakukan penelitian di Hotel Tara dengan mengirimkan Qetioner On Line pada tanggal 8 Mei 2023 s/d 12 Mei 2023

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, atas perhatian dan kerjasamanya, kami menghaturkan terima kasih.

Yogyakarta, 15 Mei 2023

Hormat Kami,

TARA
HOTEL
Danang Tri Santoso
Human Capital Manager

Lampiran 4

Data Set Penelitian

A. Pernyataan Variabel Persepsi Dukungan Organisasional

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	XI.10
1	1	1	1	2	2	1	2	4	2	2
2	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2
4	5	5	5	5	5	5	4	2	2	1
5	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3
6	5	4	5	5	4	5	4	4	2	4
7	5	5	5	5	5	5	4	1	1	1
8	3	3	3	3	5	3	2	3	3	2
9	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
10	4	5	5	5	4	5	5	1	1	1
11	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3
14	3	4	4	4	4	4	3	1	1	1
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	5	4	5	4	3	2	3	3
17	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
18	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1
19	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1

21	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3
25	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
26	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
27	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3
28	5	5	5	5	4	4	3	3	4	3
29	3	3	3	2	4	3	3	3	2	5
30	4	5	5	3	4	5	3	3	4	3
31	4	4	4	4	4	5	2	2	4	1
32	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3
33	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
34	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
35	4	5	4	4	5	4	5	1	2	4
36	4	4	3	5	4	4	5	2	3	2
37	4	4	5	5	3	5	4	2	3	2
38	5	4	5	4	5	4	4	5	2	5
39	4	5	4	5	5	5	4	3	5	4
40	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2
41	5	5	5	3	3	5	3	2	3	4
42	5	3	4	4	3	3	3	3	3	2
43	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
44	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3

45	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2
46	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3

B. Pernyataan Variabel Stres Kerja

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
1	2	2	2	2	1	2
2	2	2	4	3	2	3
3	2	2	2	2	2	2
4	1	1	1	2	1	1
5	1	3	3	3	3	1
6	2	4	2	2	2	1
7	1	2	2	2	1	1
8	1	1	1	1	3	1
9	2	2	2	2	2	2
10	1	1	2	1	1	1
11	3	2	3	3	3	2
12	3	3	3	3	3	3
13	1	2	3	3	1	3
14	1	1	1	1	1	1
15	2	2	2	2	3	4
16	1	3	3	3	3	3
17	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1

19	2	2	2	3	2	2
20	1	1	1	2	2	1
21	2	2	3	2	3	2
22	1	2	2	2	2	2
23	3	3	3	3	3	5
24	1	3	2	3	2	3
25	3	4	3	3	2	3
26	2	2	2	2	3	2
27	1	2	2	2	2	2
28	3	4	2	3	2	3
29	3	2	2	3	2	3
30	2	3	3	2	2	2
31	4	2	2	2	2	2
32	2	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3
34	2	2	2	2	2	2
35	4	3	5	3	2	4
36	4	2	4	2	4	2
37	1	1	2	2	1	2
38	2	4	4	4	2	4
39	5	4	4	4	5	5
40	3	2	3	2	4	3
41	1	3	2	3	2	2
42	3	3	3	4	3	3

43	4	3	3	4	4	3
44	3	3	4	3	4	3
45	2	3	2	2	3	2
46	2	2	2	3	2	2

C. Pernyataan Variabel *Turnover Intention*

No	Y.1	Y.2	Y.3
1	1	1	1
2	3	2	3
3	2	2	2
4	2	2	2
5	3	1	1
6	2	1	2
7	2	1	1
8	1	1	1
9	2	2	2
10	1	1	1
11	3	3	3
12	3	3	3
13	3	2	2
14	1	1	1
15	3	4	3
16	3	3	3



17	3	2	2
18	3	1	1
19	2	2	2
20	1	1	1
21	1	1	1
22	3	3	3
23	3	3	3
24	3	2	3
25	4	3	3
26	3	2	3
27	3	3	3
28	4	2	4
29	5	1	3
30	3	2	3
31	2	2	2
32	3	2	3
33	3	3	3
34	3	2	2
35	3	2	3
36	4	4	2
37	2	2	2
38	2	2	4
39	2	2	2
40	3	4	3

41	3	3	3
42	5	4	4
43	3	4	3
44	3	2	2
45	3	2	3
46	3	2	3



Lampiran 5
Profil Responden

JenisKelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	32	69.6	69.6	69.6
	Wanita	14	30.4	30.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25 tahun	7	15.2	15.2	15.2
	26-35 tahun	24	52.2	52.2	67.4
	36-45 tahun	8	17.4	17.4	84.8
	46-55 tahun	6	13.0	13.0	97.8
	>55 tahun	1	2.2	2.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

StatusPernikahan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	28	60.9	60.9	60.9
	Belum Menikah	18	39.1	39.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Level Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	15	32.6	32.6	32.6
	Diploma	20	43.5	43.5	76.1
	S1	11	23.9	23.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Departemen					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	A & G	1	2.2	2.2	2.2
	Front Office Department	6	13.0	13.0	15.2
	Housekeeping Department	4	8.7	8.7	23.9
	F&B Service	5	10.9	10.9	34.8
	F&B Product	10	21.7	21.7	56.5
	Sales and Marketing Department	6	13.0	13.0	69.6
	Accounting Department	4	8.7	8.7	78.3
	Engineering Department	4	8.7	8.7	87.0
	Human Resources Department	4	8.7	8.7	95.7
	Security Department	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Lampiran 6

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Variabel Persepsi Dukungan Organisasional

a. Uji Validitas

Correlations												
		PDO1	PDO2	PDO3	PDO4	PDO5	PDO6	PDO7	PDO8	PDO9	PDO10	Total
PD O1	Pearson Correlation	1	.689**	.745**	.589**	.375*	.651**	.446**	-.147	-.033	-.063	.736*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.010	.000	.002	.331	.830	.677	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
PD O2	Pearson Correlation	.689**	1	.799**	.585**	.546**	.810**	.466**	-.370*	-.031	-.046	.760*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.011	.838	.761	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
PD O3	Pearson Correlation	.745**	.799**	1	.587**	.442**	.814**	.392**	-.183	-.053	-.008	.785*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.000	.007	.223	.728	.958	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
PD O4	Pearson Correlation	.589**	.585**	.587**	1	.543**	.656**	.649**	-.225	-.036	-.322*	.681*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.133	.814	.029	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
PD O5	Pearson Correlation	.375*	.546**	.442**	.543**	1	.516**	.410**	-.183	-.128	-.012	.596*
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.002	.000		.000	.005	.224	.398	.936	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
PD O6	Pearson Correlation	.651**	.810**	.814**	.656**	.516**	1	.449**	-.281	.029	-.124	.776*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.002	.059	.847	.411	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
PD O7	Pearson Correlation	.446**	.466**	.392**	.649**	.410**	.449**	1	-.198	-.266	-.094	.545*
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.007	.000	.005	.002		.187	.074	.536	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

PD O8	Pearson Correlation	-.147	-.370*	-.183	-.225	-.183	-.281	-.198	1	.409**	.458**	.124
	Sig. (2-tailed)	.331	.011	.223	.133	.224	.059	.187		.005	.001	.412
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
PD O9	Pearson Correlation	-.033	-.031	-.053	-.036	-.128	.029	-.266	.409**	1	.310*	.283
	Sig. (2-tailed)	.830	.838	.728	.814	.398	.847	.074	.005		.036	.057
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
PD O1 0	Pearson Correlation	-.063	-.046	-.008	-.322*	-.012	-.124	-.094	.458**	.310*	1	.269
	Sig. (2-tailed)	.677	.761	.958	.029	.936	.411	.536	.001	.036		.071
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Tot al PD O	Pearson Correlation	.736**	.760**	.785**	.681**	.596**	.776**	.545**	.124	.283	.269	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.412	.057	.071	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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

Correlations

		PD01	PD02	PD03	PD04	PD05	PD06	PD07	PD09	PD010	Persepsi Dukungan Organisasional
PD01	Pearson Correlation	1	.689**	.745**	.589**	.375*	.651**	.446**	-.033	-.063	.736**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.010	.000	.002	.830	.677	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
PD02	Pearson Correlation	.689**	1	.799**	.585**	.546**	.810**	.466**	-.031	-.046	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.838	.761	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
PD03	Pearson Correlation	.745**	.799**	1	.587**	.442**	.814**	.392**	-.053	-.008	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.000	.007	.728	.958	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
PD04	Pearson Correlation	.589**	.585**	.587**	1	.543**	.656**	.649**	-.036	-.322*	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.814	.029	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
PD05	Pearson Correlation	.375*	.546**	.442**	.543**	1	.516**	.410**	-.128	-.012	.596**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.002	.000		.000	.005	.398	.936	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
PD06	Pearson Correlation	.651**	.810**	.814**	.656**	.516**	1	.449**	.029	-.124	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.002	.847	.411	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
PD07	Pearson Correlation	.446**	.466**	.392**	.649**	.410**	.449**	1	-.266	-.094	.545**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.007	.000	.005	.002		.074	.536	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
PD09	Pearson Correlation	-.033	-.031	-.053	-.036	-.128	.029	-.266	1	.310*	.283
	Sig. (2-tailed)	.830	.838	.728	.814	.398	.847	.074		.036	.057
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
PD010	Pearson Correlation	-.063	-.046	-.008	-.322*	-.012	-.124	-.094	.310*	1	.269
	Sig. (2-tailed)	.677	.761	.958	.029	.936	.411	.536	.036		.071
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Persepsi Dukungan Organisasional	Pearson Correlation	.736**	.760**	.785**	.681**	.596**	.776**	.545**	.283	.269	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.057	.071	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.718	10

2. Variabel Stres Kerja

a. Uji Validitas

Correlations								
		SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	Stres Kerja
SK1	Pearson Correlation	1	.496**	.622**	.512**	.637**	.612**	.812**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
SK2	Pearson Correlation	.496**	1	.599**	.724**	.454**	.605**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
SK3	Pearson Correlation	.622**	.599**	1	.658**	.544**	.680**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
SK4	Pearson Correlation	.512**	.724**	.658**	1	.459**	.707**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
SK5	Pearson Correlation	.637**	.454**	.544**	.459**	1	.504**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.001		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
SK6	Pearson Correlation	.612**	.605**	.680**	.707**	.504**	1	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
Stres Kerja	Pearson Correlation	.812**	.787**	.843**	.821**	.747**	.849**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46

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

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.893	6

3. Variabel *Turnover Intention*

a. Uji Validitas

Correlations					
		T11	T12	T13	Turnover Intention
T11	Pearson Correlation	1	.549**	.691**	.864**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	46	46	46	46
T12	Pearson Correlation	.549**	1	.650**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	46	46	46	46
T13	Pearson Correlation	.691**	.650**	1	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46
Turnover Intention	Pearson Correlation	.864**	.845**	.895**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46

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

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.835	3

Lampiran 7

Statistik Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PDO1	46	1	5	3.91	.812
PDO2	46	1	5	3.96	.788
PDO3	46	1	5	4.04	.815
PDO4	46	2	5	3.83	.851
PDO5	46	2	5	3.85	.759
PDO6	46	1	5	4.02	.802
PDO7	46	2	5	3.41	.777
PDO8	46	1	5	2.72	.958
PDO9	46	1	5	2.96	.988
PDO10	46	1	5	2.65	1.037
Persepsi Dukungan Organisasional	46	18	44	35.35	4.591
Valid N (listwise)	46				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SK1	46	1	5	2.11	1.059
SK2	46	1	4	2.35	.900
SK3	46	1	5	2.46	.936
SK4	46	1	4	2.46	.808
SK5	46	1	5	2.33	.967
SK6	46	1	5	2.35	1.037
Stres Kerja	46	6	27	14.04	4.623
Valid N (listwise)	46				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TI1	46	1	5	2.67	.944
TI2	46	1	4	2.17	.926
TI3	46	1	4	2.39	.881
Turnover Intention	46	3	13	7.24	2.387
Valid N (listwise)	46				

Lampiran 8

Analisis Regresi Berganda, Uji T, Uji F

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja, Persepsi Dukungan Organisasional ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Turnover Intention			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589 ^a	.347	.317	1.972
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Persepsi Dukungan Organisasional				

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.083	2	44.542	11.449	.000 ^b
	Residual	167.286	43	3.890		
	Total	256.370	45			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Persepsi Dukungan Organisasional						

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.358	2.359		1.424	.162
Persepsi Dukungan Organisasional	-.012	.065	-.022	-.180	.858
Stres Kerja	.306	.064	.592	4.763	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

