

LAPORAN AKHIR

PENELITIAN DOSEN MUDA



PEMODELAN STRES KERJA DALAM MENDORONG INTENSITAS KELUAR (Studi Empiris Perusahaan Asuransi di Wilayah Kedu)

Tahun ke 1 (satu) dari rencana 1 (satu) tahun

Oleh:
Muhdiyanto, SE, M.Si NIDN: 0615077601 (Ketua)
Lukluk Atul Hidayati, SE, MM NIDN: 0627096501 (Anggota)

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
November 2014

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Kegiatan : Pemodelan Stres Kerja dalam Mendorong Intensitas Keluar (Studi Empiris Perusahaan Asuransi di Wilayah Kedu)

Peneliti / Pelaksana
Nama Lengkap : MUHDIYANTO SE., M.Si
NIDN : 0615077601
Jabatan Fungsional :
Program Studi : Manajemen
Nomor HP : 085730040046
Surel (e-mail) : dion_ummgl@yahoo.com

Anggota Peneliti (1)
Nama Lengkap : LUK LUK ATUL HIDAYATI S.E., M.M
NIDN : 0627096501
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Magelang


Institusi Mitra (jika ada)
Nama Institusi Mitra :
Alamat :
Penanggung Jawab :
Tahun Pelaksanaan : Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun
Biaya Tahun Berjalan : Rp. 13.500.000,00
Biaya Keseluruhan : Rp. 15.000.000,00

Mengetahui
Dekan,

(Dr. Dahlia Sukaeli, M.M.)
NIP/NIK 915905025

Magelang, 28 - 11 - 2014,
Ketua Peneliti,


(MUHDIYANTO SE., M.Si)
NIP/NIK047606008

Menyetujui,
Ket. LP3M

(Dr. Suliswiyadi, M.Ag)
NIP/NIK 966610111

RINGKASAN

Tujuan penelitian ini menguji pemodelan stres kerja dalam mendorong intensitas keluar seorang karyawan. Ketika seorang karyawan mempunyai konflik peran dan *role ambiguity* yang tinggi dapat berdampak pada stres kerja dalam pekerjaan. Tingginya stres kerja pada seorang karyawan dapat mendorong intensitas keluar. Ada lima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. *Pertama*, ada pengaruh positif dan signifikan *role ambiguity* terhadap stres kerja. *Kedua*, ada pengaruh konflik peran terhadap stres kerja. *Ketiga*, ada pengaruh *role ambiguity* terhadap intensitas keluar. *Keempat*, ada pengaruh konflik peran terhadap intensitas keluar. *Kelima*, ada pengaruh stres kerja terhadap intensitas keluar.

Populasi penelitian ini perusahaan asuransi di wilayah Kedu. Metode pengambilan sampel *propusive sampling*. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 202 responden dengan *response rate* sebesar 72%. Metode analisis data menggunakan SEM-PLS dengan bantuan *software WarpPLS 3*.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa indikator-indikator model fit dan telah terpenuhi, yaitu APC dan ARS signifikan dengan nilai p kurang dari 0,05. Demikian juga indikator AVIF sebesar 1,022 dan memenuhi syarat dibawah 5. Selain itu, semua hipotesis didukung dan stress kerja mempunyai efek tidak langsung pada pengaruh konflik peran terhadap intensitas keluar.

PRAKATA

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga dapat menyelesaikan laporan kemajuan penelitian dosen pemula yang berjudul: **”PEMODELAN STRES KERJA DALAM MENDORONG INTENSITAS KELUAR (Studi Empiris Perusahaan Asuransi di Wilayah Kedu)”**

Selama penelitian dan penyusunan laporan kemajuan penelitian dosen pemula ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Suliswiyadi, M.Ag selaku Ketua LP3M yang telah memberikan saran dan bimbingan dalam menyelesaikan laporan kemajuan penelitian dosen pemula ini .
2. Direktur Perusahaan Asuransi Wilyah Kedu yang telah memberikan ijin penelitian dosen pemula ini.
3. Mahasiswa yang telah membantu dalam pendistribusian kuesioner penelitian dosen pemula ini.

Demikian atas perhatiannya, diucapkan terimakasih.

Magelang, 22 November 2014
Peneliti,

Muhdiyanto, SE, M.Si
NIDN. 0615077601

DAFTAR ISI

Halaman Sampul.....	1
Halaman Pengesahan	2
Ringkasan	3
Prakata.....	4
Daftar Isi.....	5
Daftar Tabel.....	6
Daftar Gambar	7
Daftar Lampiran.....	8
Bab 1 Pendahuluan	9
Bab 2 Tinjauan Pustaka.....	17
Bab 3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	28
Bab 4 Metode Penelitian	29
Bab 5 Hasil dan Pembahasan	34
Bab 6 Kesimpulan dan Saran	45
Daftar Pustaka	47
Lampiran	50

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Ringkasan Penelitian	14
Tabel 2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	31
Tabel 3. Hasil Distribusi Kuesioner	34
Tabel 4. Demografi Responden	35
Tabel 5. Uji Validitas dan Reliabilitas	37

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model Penelitian.....	27
Gambar 2. Hasil Pengujian Secara Keseluruhan.....	39
Gambar 3. Hasil Uji Model Langsung.....	40

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner.....	51
2. Analisis Data.....	58
3. Personalia Tenaga Peneliti dan Beserta Kualifikasinya.....	72
4. Publikasi	74

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Intensitas keluar merupakan salah satu topik yang menarik untuk diteliti. Topik ini menjadi pusat perhatian oleh berbagai kalangan, baik praktisi maupun akademisi. Banyak sekali bermunculan artikel dan penelitian mengenai topik ini. Intensitas keluar dipersepsikan dengan evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum ditunjukkan tindakan pasti meninggalkan organisasi (Robbin, 2008). Intensitas keluar diyakini salah satu faktor penting dalam mendorong efisiensi dan efektivitas organisasi. Ketika tingkat intensitas keluar yang tinggi, dapat menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan ataupun ketidakpastian pada kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal ini ditunjukkan dengan biaya rekrutmen dan pelatihan yang sudah diinvestasikan perusahaan terbuang secara sia-sia, karena karyawan yang telah direkrut pindah di perusahaan lain. Selain itu, intensitas keluar yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif, seperti perusahaan akan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

Bloomquist dan Kleiner (2000 dalam Suhanto, 2009) menunjukkan bahwa, kerugian yang muncul akibat intensitas keluar sejak tahun 1973 sampai dengan tahun 1983 sektor industri di Amerika, mengalami kerugian sebesar US\$ 1 sampai dengan US\$ 1 milyar per tahun. Biaya-biaya tersebut meliputi biaya iklan, biaya wawancara (*interview*), *hiring*, orientasi, dan pendidikan. Lhutans (2006) menunjukkan bahwa, tingkat intensitas keluar yang tinggi dapat mengakibatkan hilangnya biaya perusahaan, yaitu 50% sampai 60% dari suatu gaji tahun pertama karyawan. Lebih lanjut, Simamora (1999) menunjukkan bahwa, tingginya intensitas keluar dapat mengganggu perusahaan, karena mengganggu operasi, melahirkan permasalahan moral pada karyawan yang tinggal, dan meningkatnya biaya yang berhubungan dengan karyawan, seperti rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi, administrasi pemrosesan karyawan baru, dan orientasi.

Setiap perusahaan mempunyai sifat tingkat intensitas keluar karyawan yang khas. Secara umum, perusahaan maju akan semakin rendah tingkat intensitas

keluar karyawannya. Perusahaan yang mempunyai tenaga kerja muda akan mempunyai tingkat intensitas keluar yang lebih tinggi, dibanding perusahaan yang memiliki pekerja relatif lebih tua (Flinkman, et al., 2006). Selain itu, perusahaan yang memiliki pekerja wanita juga akan mempunyai tingkat intensitas keluar yang lebih tinggi, dibanding perusahaan yang mempunyai pekerja pria. Tentunya, tingkat intensitas keluar tinggi tersebut, akan memberikan efek yang nyata dan permasalahan yang serius bagi perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi.

Tingginya tingkat intensitas keluar tenaga kerja, dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki anggota (*staff*) suatu organisasi atau perusahaan. Penelitian-penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa keinginan berpindah seseorang terkait erat dengan stres kerja (Glissmeyer et al., (2007); Noor dan Maad, (2008); Jones A et al., (2010); dan Yahaya A et al., (2010)). Stres akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu. Ketika seseorang mengalami stress yang berlebihan, maka individu tersebut bisa mempunyai keinginan untuk meninggalkan organisasi. Alasan mencari pekerjaan alternatif lain atau keinginan untuk keluar, untuk memenuhi tuntutan dalam diri seseorang, seperti kenyamanan. Individu merasakan nyaman sehingga tercipta keselarasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Perasaan yang menyenangkan ini diharapkan dapat memperoleh sesuai dengan yang diharapkan.

Kreitner dan Kinicki (2005 dalam Anditari 2010) mendefinisikan stres sebagai respon adaptif dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, sebagai konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang. Stres sendiri dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) tipe, yaitu *eustress* dan *distress*. *Eustress* adalah perasaan-perasaan yang menyenangkan (positif) individu, yang dialami karena mendapatkan penghargaan atau mendapat pujian atas dasar prestasi kerjanya yang memuaskan. Tipe stres yang kedua disebut sebagai *distress*, yaitu perasaan-perasaan yang tidak menyenangkan (negatif)

individu dan dapat menyebabkan prestasi kerjanya turun. Penelitian ini mengartikan stres kerja sebagai *distress*, yaitu perasaan-perasaan negatif yang tidak menyenangkan dan dapat mengganggu atau menghambat individu untuk berprestasi dalam kehidupan organisasi. Jika individu menilai kemampuannya cukup untuk memenuhi tuntutan lingkungan kerja dalam organisasi, maka stres tidak terjadi.

Stres dialami atau tidak dialami oleh individu tergantung pada penghayatan subyektif terhadap kondisi, situasi atau peristiwa yang menjadi sumber stres. Munculnya stres dapat disebabkan oleh adanya berbagai sumber stres, seperti kepribadian, lingkungan, dan interaksi antara kepribadian dan lingkungan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) menunjukkan bahwa, stress bisa disebabkan pada tingkatan individual, yaitu hal-hal yang secara langsung dikaitkan dengan tugas pekerjaan seseorang (*person-job interface*). Stressor tingkatan individual, ditunjukkan seperti *role ambiguity*. Hal ini senada dengan Ahsan N et al., (2009); Jones A et al., (2010); Yahaya et al., 2010; dan Ram et al., (2011) yang menunjukkan bahwa, *role ambiguity* berpengaruh pada stres kerja. Kurangnya pemahaman atas hak-hak, hak-hak istimewa dan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan, akan menimbulkan permasalahan dan lebih jauh lagi menimbulkan stres kerja pada penyelesaian pekerjaan. Namun demikian, Safaria T et al., (2011) menunjukkan hal yang berbeda, yaitu *role ambiguity* tidak mempunyai pengaruh pada stres kerja. Hal ini diindikasikan bahwa, *role ambiguity* terjadi karena kurang tepatnya dalam dikripsi pekerjaan seseorang, sehingga dimungkinkan tidak akan berdampak secara jauh terhadap kepentingan individu.

Selain itu, Kreitner dan Kinicki (2005 dalam Anditari 2010) menunjukkan juga bahwa, stres kerja juga dipengaruhi oleh konflik peran seseorang dalam pekerjaan. Konflik peran terjadi ketika seseorang menghadapi ketidak konsistenan antara peran yang diterima dengan perilaku peran. Selain itu, konflik peran terjadi ketika ada berbagai tuntutan dari banyak sumber yang menyebabkan karyawan menjadi kesulitan dalam menentukan tuntutan apa yang harus dipenuhi tanpa membuat tuntutan lain diabaikan (Rizzo dan Lirtzman, 1970). Ketika seseorang

mempunyai peranan yang berbeda dalam organisasi, sering menimbulkan konflik dalam diri sendiri. Ketidakmampuan mengelola konflik ini, kecenderungan akan menimbulkan stres dalam pekerjaan. Hal ini juga didukung hasil penelitian Ram N et al., (2011) yang menunjukkan bahwa, konflik peran mempunyai pengaruh terhadap stres kerja. Namun, Jones et al, (2010) dan Safaria et al (2011) menunjukkan hasil yang berbeda, karena konflik peran tidak berpengaruh pada stres kerja. Hasil ini menunjukkan hasil yang inkonsistensi.

Role ambiguity dan konflik peran juga mendorong terjadinya intensitas keluar seorang karyawan. Ketika dalam sebuah organisasi dihadapkan dengan beragam aktivitas atau perilaku potensial, kecenderungan seorang individu untuk menetapkan perannya (*role*) dalam organisasi. Peran ini sering menimbulkan konflik, apabila muncul ketidaksesuaian dengan keinginan (konflik peran) dan ketidakjelasan peran yang dilakukan (*role ambiguity*). Konflik ini sering menimbulkan permasalahan dalam sebuah organisasi, bahkan apabila individu dan organisasi tidak mampu mengelolanya dapat mendorong permasalahan yang rumit, seperti keinginan untuk pindah ke organisasi lain. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa, *role ambiguity* (Glessmeyer M., et al., (2007)) dan konflik peran (Good L K et al., (1988); Jones et al., (2010)) berpengaruh terhadap intensitas keluar. Namun, beberapa peneliti memberikan hasil yang berbeda, seperti Good L K et al., (1988); Jones A et al., (2010); Glessmeyer M., et al., (2007); dan Petrolia et al., (2009)

Hasil inkonsistensi hasil penelitian (tabel 1) tentang intensitas keluar, stres kerja, *role ambiguity* dan konflik peran, sangat menarik untuk dikaji kembali. Selain itu, intensitas keluar juga merupakan masalah penting dalam organisasi, karena terkait dengan kestabilan organisasi. Jika organisasi banyak karyawan yang ingin pindah, tentunya kinerja organisasi tidak akan tercapai secara maksimal. Sebaliknya, jika intensitas keluar rendah, maka organisasi dapat mewujudkan tujuannya secara mudah. Melihat konsep teori dan hasil penelitian tersebut, maka penelitian ini dengan tema “Pemodelan Stres Kerja dalam mendorong Intensitas Keluar.”

Fokus penelitian ini di sektor perbankan khusus Perusahaan Ansuransi yang ada di Wilayah Kedu. Alasan mengambil sektor tersebut, karena perusahaan asuransi mempunyai tingkat intensitas keluar yang tinggi. Menurut Watson (2007) dalam Firdianity (2012) menunjukkan bahwa, sektor asuransi mengalami tingkat intensitas keluar yang cukup tinggi, yaitu 6,3% sampai dengan 7,5%. Sementara di sektor lain berkisar dari 0,1% sampai dengan 0,74%. Sementara itu, di lembaga asuransi seorang karyawan akan menunjukkan dengan tingkat intensitas kesibukan yang tinggi, yang diharapkan akan mengakibatkan stres kerja, konflik peran dan *role ambiguity* yang tinggi.

Tabel 1
Ringkasan Penelitian

No	Variabel	Peneliti (Tahun)	Setting penelitian	Metode Analisis	Hasil
1.	<i>Role Ambiguity dan Stres kerja</i>	a. Ahsan,N., et al., (2009)	Staf Universitas di Malaysia	Regresi	<i>Role ambiguity</i> berpengaruh terhadap stres kerja.
		b. Jones, A. et al., (2010)	Akuntan Sektor Publik di U.S.	SEM	<i>Role ambiguity</i> berpengaruh terhadap stres kerja.
		c. Yahaya, A. et al (2010)	Perusahaan Komisi di Malaysia	Regresi	<i>Role ambiguity</i> berpengaruh terhadap stress kerja.
		d. Safaria, T. et al., (2011)	Staf Akademik Universitas Malaysia	SEM	<i>Role ambiguity</i> tidak berpengaruh terhadap stres kerja.
		e. Ram N et al.,(2011)	Perusahaan Manufaktur di Pakistastan	Regresi	Role ambiguity berpengaruh terhadap stres kerja.
2.	<i>Konflik Peran dan Stres kerja</i>	a. Jones, A. et al., (2010)	Akuntan Sektor Publik di U.S.	SEM	Konflik peran tidak berpengaruh terhadap stres kerja.
		b. Safaria, T. et al., (2011)	Staf Akademik Universitas Malaysia	SEM	Konflik peran tidak berpengaruh terhadap stres kerja.
		c. Ram N et al.,(2011)	Perusahaan Manufaktur di Pakistastan	Regresi	Konflik peran berpengaruh terhadap stres kerja.

3.	<i>Role Ambiguity</i> dan Intensitas Keluar	a.	Good, L.K., et al., (1988)	Karyawan dan pimpinan di Supermarket U.S	LISREL	<i>Role ambiguity</i> tidak berpengaruh terhadap intensitas keluar
		b.	Glissmeyer, M., et al., (2007)	Departemen Hukum di U.S	Regresi	<i>Role ambiguity</i> berpengaruh terhadap intensitas keluar.
		c.	Jones, A., et al., (2010)	Akuntan Sektor Publik di U.S.	SEM	<i>Role ambiguity</i> tidak berpengaruh terhadap intensitas keluar.
4.	<i>Konflik Peran</i> dan Intensitas Keluar	a.	Good, L.K., et al., (1988)	Karyawan dan pimpinan di Supermarket U.S	LISREL	Konflik peran berpengaruh terhadap intensitas keluar
		b.	Glissmeyer, M., et al., (2007)	Departemen Hukum di U.S	Regresi	Konflik peran tidak berpengaruh terhadap intensitas keluar.
		c.	Petrolia et al., (2009)	KAP di Jakarta	SEM	Konflik peran tidak berpengaruh terhadap intensitas keluar
		d.	Jones, A., et al., (2010)	Akuntan Sektor Publik di U.S.	SEM	Konflik peran berpengaruh terhadap intensitas keluar.
5	Stres Kerja dan Intensitas Keluar	a.	Glissmeyer, M., et al., (2007)	Departemen Hukum di U.S	LISREL	Stres kerja berpengaruh terhadap berpengaruh terhadap intensitas keluar
		b.	Noor, S., dan Maad, N., (2008)	Staf Pemasaran di Pakistan	Regresi	Stres kerja berpengaruh terhadap intensitas keluar.
		c.	Jones, A., et al., (2010)	Akuntan Sektor Publik di U.S.	SEM	Stres kerja berpengaruh terhadap intensitas keluar
		d.	Yahaya, A., et al (2010)	Perusahaan Komisi di Malaysia	Regresi	Stres kerja berpengaruh terhadap intensitas keluar.

1.2 Rumusan Masalah

Intensitas keluar dipersepsikan dengan evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum ditunjukkan tindakan pasti meninggalkan organisasi. Intensitaskeluar didorong dalam konteks individual, seperti stres kerja, *role ambiguity* dan konflik peran. Ketika konteks individual tersebut memiliki peran yang sangat besar, maka keinginan untuk pindah semakin besar. Sebaliknya, jika perannya rendah, maka intensitas keluarnya dalam organisasi juga rendah. Berdasarkan konsep tersebut, maka penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *role ambiguity* berpengaruh positif terhadap stress kerja?
2. Apakah konflik peran berpengaruh positif terhadap stress kerja?
3. Apakah *role ambiguity* berpengaruh positif terhadap intensitas keluar?
4. Apakah konflik peran berpengaruh positif terhadap intensitas keluar?
5. Apakah stress kerja berpengaruh positif terhadap intensitas keluar?

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Intensitas Keluar

Penelitian tentang intensitas keluar telah banyak dilakukan, sebagai upaya untuk mengidentifikasi penyebab pengunduran diri karyawan. Salah satu dasar pentingnya mengenai intensitas keluar, yaitu karyawan yang potensial dapat dikembangkan di kemudian hari dan dapat ditingkatkan produktivitas yang lebih tinggi, sehingga diharapkan memberikan kontribusi yang signifikan kepada perusahaan. Peningkatan prouduktivitas tersebut, akan berdampak pada peningkatan gaji dan penghargaan. Bertitik tolak tersebut, pengembangan sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dan salah satu mata rantai dengan intensitas keluar karyawan (Carmeli dan Weisberg, 2006 dalam Suhanto, 2009).

Intensitas keluar didefinisikan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain (Gibson, 2008). Konsep tersebut menunjukkan bahwa, intensitas keluar merupakan keseluruhan tindakan penarikan diri (*withdrawal cognitions*) yang dilakukan karyawan. Tindakan penarikan diri ditunjukkan dengan adanya niat untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Model konseptual dan model empiris tentang intensitas keluar memberikan dukungan kuat terhadap proporsi yang menunjukkan bahwa, intensi perilaku menentukan perilaku yang sebenarnya. Intensitas keluar merupakan suatu kontrol individu, dimana dapat memberikan hasil penelitian yang lebih cepat dan relatif mudah diprediksi dibanding perilaku keinginan untuk pindahnya. Menurut Zeffane dalam Gibson (2008) ada beberapa faktor yang mendorong niat untuk pindah, seperti pasar tenaga kerja, kondisi ruang kerja, upah, ketrampilan kerja, supervisi, dan karakteristik personal dari karyawan yang mencakup intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur, lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya. Perusahaan yang memiliki angka intensitas keluar yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja di industri tersebut. Jika dilihat dari segi ekonomi, tentunya perusahaan akan mengeluarkan biaya

yang cukup besar, sebagai akibat sering melakukan rekrutmen, dan pelatihan. Selain itu, adanya intensitas keluar juga dapat mengganggu proses komunikasi, produktivitas serta menurunkan kepuasan kerja bagi karyawan yang masih bertahan.

Perusahaan selalu berusaha mencari solusi untuk menurunkan tingkat intensitas keluar karyawan yang dapat menimbulkan berbagai potensi biaya, seperti biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, biaya rekrutmen dan pelatihan kembali, serta tingkat kinerja yang mesti dikorbankan. Tingkat intensitas keluar terjadi pada karyawan dengan kinerja rendah, tetapi tingkat perpindahan kerja karyawan yang terlalu tinggi mengakibatkan biaya yang ditanggung organisasi jauh lebih tinggi dibanding kesempatan memperoleh peningkatan kinerja dari karyawan baru.

Berbagai studi telah menunjukkan bahwa, berpindah merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih banyak menerangkan varians perilaku *turnover intention*. Tingkat *intention* adalah kriteria yang cukup baik untuk mengukur stabilitas yang terjadi di organisasi tersebut, dan juga bisa mencerminkan kinerja dari organisasi (Muchinsky dalam Abraham Carmeli, 2006). *Turnover intention* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi (Abraham Carmeli, 2006). Tindakan penarikan diri menurut Abelson (1987) dalam Suwandi & Indriantoro (2000) terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Abelson (1987 dalam Suhanto, 2009) menunjukkan bahwa, sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan

(*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atasan atau ada organisasi lain yang dirasakan lebih baik, sedangkan *unavoidable voluntary turnover* dapat disebabkan oleh perubahan jalur karir atau faktor keluarga.

2.1.2 Stres Kerja

Konsep tentang stress kerja, telah banyak dikemukakan oleh berbagai peneliti. Kreitner dan Kinicki (2005) mendefinisikan stres sebagai respon adaptif dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, sebagai konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis pada seseorang. Lhutans (2006) menyebutkan bahwa, stres merupakan tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Lebih lanjut, Robbin (2008) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Ketiga kondisi yang bisa memunculkan stres dalam pekerjaan.

Gibson (2008) mengemukakan bahwa, stress kerja dikonseptualisasi dari beberapa berbagai sudut pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus lebih menekankan pada pendekatan lingkungan, sehingga pendekatan ini memandang stres sebagai interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Lebih lanjut, pendekatan stimulus-respon lebih menekankan pada konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Selain itu, stres juga merupakan merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Penyebab terjadinya stres bisa bersifat organisasi maupun non organisasional. Stres yang bersifat organisasional, yaitu terkait dengan bentuk struktur organisasi yang ada, seperti desain organisasi. Hal ini dimungkinkan, karena desain dalam organisasi dapat menimbulkan konflik dalam karyawan.

Selain itu, desain organisasi yang bersifat diferensiasi dan sentralisasi, juga menyebabkan karyawan tidak mempunyai hak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Sedangkan faktor yang bersifat non-organisasi, yaitu faktor individual, seperti tipe kepribadian. Kreitner dan Kinicki (2005) menunjukkan bahwa, stress bisa disebabkan pada tingkatan individual, yaitu hal-hal yang secara langsung dikaitkan dengan tugas pekerjaan seseorang (*person-job interface*). Stressor tingkatan individual, ditunjukkan seperti *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload*.

Karyawan dapat menanggapi kondisi-kondisi tekanan tersebut secara positif maupun negatif. Stres dikatakan positif, apabila memberikan peluang bagi seseorang dan berdampak pada peningkatan usaha untuk memperoleh hasil yang maksimal. Stres dikatakan negatif, jika memberikan hasil yang menurun pada produktivitas karyawan. Akibatnya, ada konsekuensi yang konstruktif maupun destruktif bagi organisasi dan karyawan. Peran ini tentunya dapat menurunkan dan meningkatkan usaha dalam jangka waktu pendek maupun berlangsung dalam jangka waktu lama.

Stres merupakan dinamika yang ada dalam individu, sehingga stress sesuatu hal yang tidak dapat dihindari, namun bagaimana cara mengelolanya. Seseorang dalam hidupnya mempunyai banyak kebutuhan, namun dalam pemenuhannya kendala dan rintangan akan selalu menyertainya. Hal inilah yang merupakan pemicu terjadinya stres.

2.1.3 Konflik Peran

Peran merupakan seperangkat pengharapan yang ditujukan kepada pemegang jabatan pada posisi tertentu (Luthans, 2006). Kreitner dan Kinicki (2005 dalam Anditari 2010) juga menyatakan bahwa, peran adalah sekumpulan perilaku yang diharapkan oleh seseorang dari jabatan sebuah posisi. Hal ini mengindikasikan bahwa, seseorang yang memiliki jabatan dalam organisasi, dapat memainkan fungsinya sebagai bentuk keterlibatan dalam peran organisasi. Peran dapat juga menuntut seorang karyawan berperilaku sesuai dengan perannya. Namun, karyawan tidak selalu berhasil dalam memainkan perannya tanpa

menimbulkan suatu permasalahan. Kurang berfungsinya peran dalam organisasi, sering disebut dengan konflik peran. Tuntutan peran menjadi tekanan, apabila bagi seorang karyawan harus memenuhi harapannya tetapi tidak bisa memenuhi harapan tersebut. Selain itu, konflik peran terjadi ketika ada berbagai tuntutan dari banyak sumber yang menyebabkan karyawan menjadi kesulitan dalam menentukan tuntutan apa yang harus dipenuhi tanpa membuat tuntutan lain diabaikan (Rizzo dan Lirtzman, 1970).

Gibson (2008 dalam Anditasari 2010) menyatakan bahwa, konflik peran adalah dua atau lebih tuntutan yang dihadapi individu secara simultan, dimana pemenuhan yang satu menghalangi pemenuhan yang lainnya. Ketika individu merasakan adanya tuntutan yang saling bertentangan yang berasal dari lingkungannya, maka individu tersebut bias dikatakan sedang mengalami konflik peran. Hal ini bisa disimpulkan bahwa, konflik peran merupakan ketidakcocokan serangkaian tuntutan/harapan dan pemenuhannya dari tuntutan tersebut, akan menghalangi pemenuhan tuntutan yang lainnya.

Lhutans (2006) menunjukkan bahwa, konflik peran terbagi atas 3 (tiga) jenis. Pertama, konflik antara orang dan peran merupakan konflik yang terdapat antara kepribadian seseorang dan harapan peran. Kedua, konflik antar peran yang dihasilkan oleh harapan yang berlawanan mengenai bagaimana memainkan perannya. Ketiga, konflik antar peran yang muncul dari persyaratan yang berbeda antara dua peran atau lebih yang harus dimainkan dalam waktu yang bersamaan. Ketiga jenis peran tersebut menunjukkan bahwa, konflik peran akan terjadi bila seseorang mempunyai peran dalam organisasi, tetapi tidak dioptimalkan karena ketidakcocokan dalam diri seseorang. Konflik peran dalam individu di setiap organisasi pasti tidak dapat dielakkan, namun yang terpenting bagaimana meminimalisasi konflik dalam individu tersebut. Kemampuan mengelola konflik tersebut, tentunya akan berdampak positif bagi organisasi, namun seorang individu kurang mampu mengelola akan menimbulkan dampak yang negatif, seperti stres kerja atau bahkan ada keinginan keluar dari organisasi.

2.1.4 Role Ambiguity

Karyawan dalam organisasi, memerlukan kejelasan pada tugas yang dilakukan. Kejelasan peran ini, sebagai bentuk arahan untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai diskripsi pekerjaannya. Tentunya, karyawan memerlukan keterangan-keterangan tertentu yang menyangkut hal-hal yang diharapkan untuk dilakukan ataupun yang tidak harus dilakukan. Selain itu, karyawan juga perlu mengetahui hak-hak, hak-hak istimewa dan kewajibannya. Kurangnya pemahaman atas hak-hak, hak-hak istimewa dan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan sering disebut dengan *role ambiguity* (ketidakjelasan peran) (Gibson, et al., 1997 dalam Amilin dan Dewi, 2008). Sedangkan, Rizzo dan Lirtzman, (1970) menunjukkan bahwa, *role ambiguity* merupakan suatu kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki seseorang dengan yang dibutuhkannya, dalam melaksanakan perannya.

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Stres Kerja, Konflik Peran dan Role Ambiguity

Lhutans (2006) menyebutkan bahwa, stres merupakan tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Stres yang tidak bisa di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan orang beriteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya.

Secara umum orang berpendapat bahwa, jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, maka dikatakan bahwa individu itu mengalami stres kerja. Menurut Phillip L. Rice (dalam Amilin 2008), seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja, jika urusan stres yang dialami melibatkan pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa kerumah dapat juga menjadi penyebab stres

kerja. Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu. Oleh karenanya diperlukan kerja sama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut. Stres kerja juga dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya pada semua kondisi pekerjaan. Adanya beberapa atribut tertentu dapat mempengaruhi daya tahan stres seorang karyawan.

Kreitner dan Kinicki (2005) menunjukkan bahwa, stress bisa disebabkan pada tingkatan individual, yaitu hal-hal yang secara langsung dikaitkan dengan tugas pekerjaan seseorang (*person-job interface*). Stressor tingkatan individual, ditunjukkan seperti *role ambiguity*. Menurut Rizzo et al., (1970) juga menunjukkan bahwa, penyebab stress disebabkan oleh *role ambiguity* dalam sebuah organisasi. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) adalah kurangnya pemahaman atas hak-hak, hak-hak istimewa dan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jadi semakin sering seseorang terlibat suatu organisasi, maka semakin tahu apa yang harus dikerjakan dalam tugas-tugasnya dan mengetahui apa yang menjadi haknya. Dengan kata lain semakin tinggi tingkat keterlibatan seorang karyawan terhadap organisasinya, maka akan semakin rendah ketidakjelasan peran yang dialaminya. Tentunya, tingginya ketidakjelasan peran seseorang akan berdampak psikis individu, sehingga kecenderungannya akan menimbulkan stress kerja yang tinggi. Beberapa hasil penelitian juga menunjukkan bahwa, *role ambiguity* berpengaruh terhadap stress kerja (Ahsan N et al., (2009); Jones A et al., (2010); Yahaya et al., 2010; Ram et al., (2011)). Merujuk dari konsep teori dan hasil penelitian tersebut, sehingga dihipotesiskan sebagai berikut:

H1. Role ambiguity berpengaruh positif terhadap stress kerja.

Lebih lanjut, Kreitner dan Kinicki (2005) juga menyebutkan bahwa, stress bisa disebabkan pada tingkatan individual lain, seperti konflik peran. Konflik peran adalah dua atau lebih tuntutan yang dihadapi individu secara simultan, dimana pemenuhan yang satu menghalangi pemenuhan yang lainnya (Gibson,

1997). Konflik peran terjadi ketika seseorang menghadapi ketidak konsistenan antara peran yang diterima dengan perilaku peran. Tentunya dengan tingginya konflik peran seseorang dalam organisasi, akan menimbulkan permasalahan bagi individu, sehingga menyebabkan stress yang tinggi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa, konflik peran berpengaruh positif terhadap stress kerja (Ram et al., 2011). Merujuk dari konsep teori dan hasil penelitian tersebut, sehingga dihipotesiskan sebagai berikut:

H2. Konflik peran berpengaruh positif terhadap stress kerja.

2.2.2 Intensitas keluar, Stres Kerja, Konflik Peran, dan Role Ambiguity

Salah satu aspek yang cukup menarik perhatian dalam organisasi, yaitu mendeteksi motif seseorang yang dapat mengurangi niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (intensitas keluar). Adanya karyawan yang keluar dari organisasi memerlukan biaya yang besar dalam bentuk kerugian yang besar akan tenaga ahli yang mungkin juga memindahkan pengetahuan spesifik perusahaan kepada pesaing (Carmeli dan Weisberg, 2006).

Intensitas keluar didefinisikan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Konsep tersebut menunjukkan bahwa, intensitas keluar merupakan keseluruhan tindakan penarikan diri (*withdrawal cognitions*) yang dilakukan karyawan. Tindakan penarikan diri ditunjukkan dengan adanya niat untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Intensitas keluar dalam organisasi, disebabkan oleh berbagai konteks organisasi maupun individu (Muller dalam Glessermeyer, 2007). Dalam konteks organisasi seperti adanya alternatif pekerjaan lain yang tersedia di luar organisasi, alternatif-alternatif organisasi dan bagaimana individu tersebut menerima nilai atau menghargai perubahan pekerjaan, sedangkan dalam konteks individual, seperti konflik peran, ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) dan stress kerja. Namun dalam penelitian ini, lebih menekankan pada konteks individual dalam mendorong intensitas keluar karyawan. Dalam konteks individu tersebut, mempunyai peran

yang sangat tinggi terhadap intensitas keluar. Ketika seseorang mempunyai ketidakjelasan peran yang tinggi, kenyamanan kerja dalam organisasi semakin rendah. Bahkan, sering ditunjukkan dengan keinginan pindah ke organisasi lain yang memberikan peluang yang lebih baik. Hal ini juga didukung dari beberapa hasil penelitian, seperti Good L K et al., (1988); Glissmeyer M et al., (2007) dan Jones et al., (2010). Hal ini mengindikasikan bahwa, ketidak jelasan peran penting dalam mendorong intensitas keluar karyawan, sehingga dihipotesiskan sebagai berikut:

H3. Role ambiguity berpengaruh positif terhadap intensitas keluar.

Lebih lanjut, konflik peran didefinisikan adanya ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran (Rizzo et al., 1970). Secara lebih spesifik, konflik peran merupakan hasil dari ketidakkonsistenan harapan-harapan berbagai pihak atau persepsi adanya ketidakcocokan antara tuntutan peran dengan kebutuhan, dan nilai-nilai individu. Sebagai akibatnya, seseorang yang mengalami konflik peran akan berada dalam suasana terombang-ambing, terjepit, dan serba salah. Melalui keadaan tersebut tentunya, kenyamanan dalam organisasi akan terusik, sehingga sering karyawan menunjukkan pada organisasi ke dalam hal yang negatif, seperti keinginan untuk pindah. Konsep teori ini, juga didukung Good L K et al., (1988); dan Jones A et al., (2010) yang menunjukkan bahwa, konflik peran mempunyai pengaruh terhadap intensitas keluar. Merujuk dari konsep teori dan hasil penelitian tersebut, sehingga dihipotesiskan sebagai berikut:

H4. Konflik peran berpengaruh positif terhadap intensitas keluar

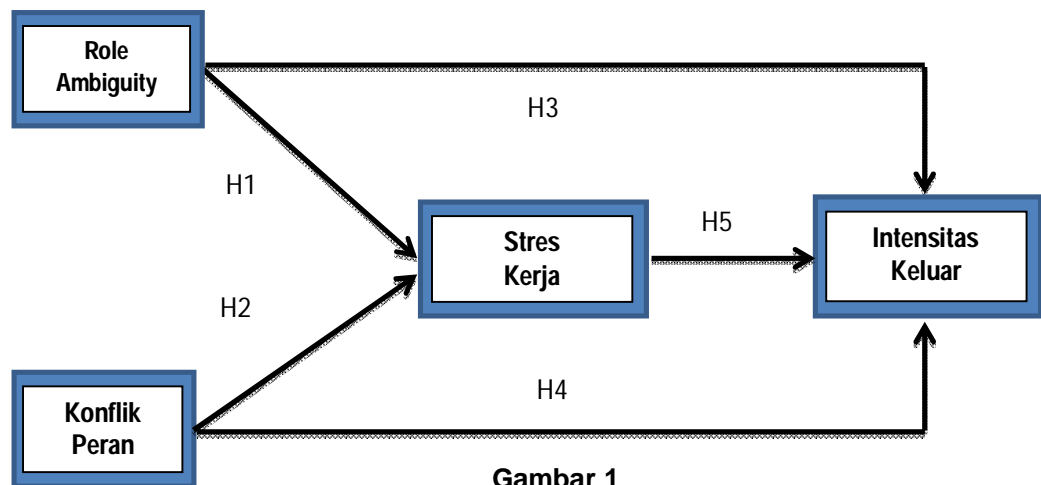
Stres dapat disebabkan oleh lingkungan, organisasi dan variabel individu (Gibson dan Ivancevich, 2008). Faktor-faktor organisasional diketahui mempengaruhi stres karyawan ditempat kerja (Ram et al, 2011). Faktor-faktor ini biasanya disebut sebagai penyebab stres organisasional karena faktor-faktor ini sebagai salah satu pemicu berbagai reaksi akan munculnya. Berbagai sumber stres organisasional, terdapat lima variabel yang merupakan sumber stres yaitu konflik, tersendatnya karir (*blocked career*), persaingan (*alientation*), kelebihan

beban kerja (*work overload*) dan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Dampak dari timbulnya stres akan menyebabkan peran yang negative dalam organisasi. Ketika seseorang mempunyai tingkatan stres yang tinggi, akan menimbulkan banyak permasalahan dalam pekerjaan, seperti penyelesaian yang kurang optimal. Bahkan, lebih jauh lagi akan meninggalkan pekerjaan itu sendiri dan atau organisasi. Permasalahan ini juga didukung oleh beberapa penelitian, seperti Glissmeyer et al., (2007); Noor dan Maad, (2008); Jones A et al., (2010); dan YahayaA et al., (2010). Hal ini mengindikasikan bahwa, stres kerja mempunyai pengaruh pada intensitas keluar, sehingga dihipotesiskan sebagai berikut:

H5. Stres kerja berpengaruh positif terhadap intensitas keluar

2.3 Model Penelitian

Role ambiguity merupakan ketidakpahaman seorang karyawan atas hak-hak dalam mengerjakan pekerjaannya. Ketika *role ambiguity* yang tinggi pada karyawan, sering menimbulkan tekanan psikis individu yang berdampak pada stress kerja yang tinggi. Begitu pula dengan konflik peran yang tinggi juga mendorong stress yang tinggi pula dalam organisasi. Tingginya stress ditempat kerja yang disebabkan ketidaktepatan dalam mengelola stress akan mendorong intensitas keluar. Berdasarkan konsep tersebut, maka dimodelkan dalam penelitian ini seperti ditunjukkan gambar 1.



Gambar 1
Model Penelitian

BAB 3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

3.1 Tujuan Penelitian

Melihat permasalahan yang timbul, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *role ambiguity* terhadap stress kerja?
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik peran terhadap stress kerja?
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *role ambiguity* terhadap intensitas keluar?
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik peran terhadap intensitas keluar?
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap intensitas keluar?

3.2 Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi:

1. Bagi akademisi, hasil penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman mengenai mekanisme dan bagaimana proses konflik peran, *role ambiguity* dan stres kerja mempengaruhi intensitas keluar, sehingga dapat mengembangkan pemahaman dasar dari intensitas keluar dari karyawan.
2. Bagi praktisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman baru mengenai proses konflik peran dan *role ambiguity* mempengaruhi intensitas keluar, melalui stres kerja karyawan. Para pengambil kebijakan organisasi dapat memanfaatkan hasil temuan ini untuk mengelola organisasi secara efektif. Lebih lanjut, bagi perbankan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi untuk mengambil kebijakan dalam meningkatkan kinerja organisasinya.

BAB 4. METODE PENELITIAN

4.1 Populasi dan Sampel

Pemilihan setting penelitian ini didasarkan pada penelitian sebelumnya, mengenai intensitas keluar dan stress kerja yang sebagian besar dilakukan di perusahaan sektor jasa. Jenis perusahaan atau organisasi yang merupakan setting penelitian tersebut, karena mempunyai tuntutan yang tinggi dalam memenuhi *stakeholder*, sehingga kecenderungan menumbuhkan konflik dalam pekerjaan ataupun stress bahkan menumbuhkan keinginan untuk keluar dalam organisasi tersebut. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Ansuransi Wilayah Kedu.

Penelitian dengan individu sebagai unit analisis memerlukan sampel dengan kriteria tertentu. Karakteristik sampel digunakan untuk memberikan ciri sampel relatif terhadap populasi. Dalam penelitian ini, *nonprobabilistic sampling* digunakan sebagai suatu metode pemilihan sampel, dan tekniknya adalah *purposive sampling* yaitu metode pengambilan sampel dari populasi berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini, karyawan tetap di Perusahaan Ansuransi wilayah Kedu yang memiliki masa kerja di atas 1 (satu) tahun. Peneliti menggunakan kriteria masa kerja diharapkan karyawan tersebut sudah memiliki perencanaan untuk tetap/tinggal diorganisasi tersebut.

Jumlah sampel yang diambil sebesar 200 karyawan di Perusahaan Ansuransi di Wilayah Kedu. Penentuan jumlah sampel peneliti menggunakan beberapa pendapat. Roscoe (1975) yang dikutip Uma Sekaran (2006) mengatakan bahwa, ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk penelitian. Lebih lanjut, Cooper dan Schindler (2006) batas minimal pengambilan sampel adalah 100 responden. Ukuran sampel yang terlalu besar atau kecil tidak akan membantu dalam penelitian. Sehingga, jumlah sampel 200 responden sudah memenuhi batas minimal pengambilan sampel.

4.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan 5 (lima) variabel, yaitu *role ambiguity*, konflik peran, stres kerja dan intensitas keluar. Variabel *role ambiguity* terdapat 6 indikator, konflik peran terdapat 8 indikator, stress kerja terdapat 17 indikator dan intensitas

keluar terdapat 9 indikator. Masing-masing indikator atau item pertanyaan diukur dengan skala likert, yaitu 1 sampai dengan 7. Secara rinci ditunjukkan tabel 2.

4.3 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas yaitu prosedur pengujian untuk melihat apakah instrumen atau pertanyaan yang dipakai dalam kuesioner dapat mengukur dengan cermat atau tidak. Item kuisisioner dikatakan valid, jika diatas 0,40 dan memiliki KMO Barlett test diatas 0,50 (Hair, *et al.*, 2006). Pengujian validitas dilakukan secara statistik dengan menggunakan *confirmatory factor analysis*. Hal ini dilakukan karena penelitian bertujuan untuk menguji hipotesis atau menjawab masalah penelitian (Hair, *et al.*, 2006).

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana konsistensi suatu alat ukur. Reliabilitas merupakan syarat tercapainya validitas instrumen penelitian dengan tujuan tertentu. Reliabilitas instrumen penelitian diuji dengan menggunakan Cronbach's Alpha 0,70 (Hair, *et al.*, 2006).

Tabel 2
Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Definisi Konsep	Definisi operasional	
			Dimensi	Indikator
1	Intensitas Keluar	Intensitas keluar didefinisikan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain (Gibson, 2008).	Berhentinya karyawan secara sukarela	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tetap tinggal di organisasi 2. Tetap tinggal di organisasi dengan pertimbangan karir 3. Mencari pekerjaan lain tanpa memperhatikan fasilitas organisasi 4. Pindah ke departemen/bagian lain 5. Mencari pekerjaan lain di luar organisasi 6. Ketidakpastian organisasi 7. Tawaran dari organisasi lain 8. Pensiun Dini 9. Pensiun Normal
2.	Stres Kerja	Kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (<i>constraints</i>), atau tuntutan (<i>demands</i>) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins, 2008).	1. Permintaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecepatan Kerja 2. Intensitas Kerja 3. Permintaan Kerja 4. Waktu penyelesaian 5. Konflik kerja
			2. Kontrol	<ol style="list-style-type: none"> 6. Pembelajaran untuk pekerjaan baru 7. Keahlian yang dibutuhkan 8. Inisiasi 9. Intensitas pengulangan pengerjaan 10. Pilihan Pekerjaan 11. Keputusan penyelesaian

			3. Dorongan	12. Atmosfir pekerjaan 13. Interaksi sosial 14. Dukungan rekan kerja 15. Dukungan atasan 16. Toleransi pekerjaan 17. Kerjasama rekan kerja
4.	Konflik Peran	Konflik peran terjadi ketika ada berbagai tuntutan dari banyak sumber yang menyebabkan karyawan menjadi kesulitan dalam menentukan tuntutan apa yang harus dipenuhi tanpa membuat tuntutan lain diabaikan (Rizzo dan Lirtzman, 1970).	Ketidaksesuain tuntutan	1. Keberbedaan pekerjaan 2. Kurangnya motivasi 3. Permintaan berbeda 4. Aturan 5. Kesesuaian pekerjaan 6. Penerimaan hasil pekerjaan 7. Ketersediaan sumber daya 8. Manfaat pekerjaan
5	Role Ambiquity	<i>Role ambiguity</i> merupakan suatu kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki seseorang dengan yang dibutuhkannya untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat (Rizzo dan Lirtzman, 1970).	Ketidakjelasan pekerjaan	1. Otoritas 2. Perencanaan pekerjaan 3. Manajemen waktu 4. Tanggungjawab pekerjaan 5. Harapan pekerjaan 6. Kemampuan menjelaskan

4.4 Uji Hipotesis

Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) (Hair, et al. 2006). SEM bisa terdapat di beberapa variabel *endogenous* (dependent) dan variabel ini bisa menjadi variabel *independent* bagi variabel *exogenous* yang lain.

Software yang dipakai dalam analisis SEM dalam penelitian ini yaitu SEM-PLS khususnya WarpPLS. SEM PLS merupakan sebuah pendekatan pemodelan kausal yang bertujuan memaksimalkan variansi dari variabel laten kriteria yang dapat dijelaskan oleh variabel prediktor. SEM PLS dapat bekerja secara efisien dengan ukuran sampel yang kecil dan model yang kompleks.

Penentuan fit/tidaknya suatu model dalam penelitiannya ini menggunakan beberapa ukuran yaitu *average path coefficient* (APC), *average R-square* (ARS) dan *average variance inflation factor* (AVIF). Nilai APC dan ARS harus lebih kecil dari 0,05 dan AVIF sebagai indikator multikolinieritas harus lebih besar 5 (Sholichin dan Ratmono, 2013).

Uji tidak langsung diestimasi dengan menggunakan prosedur Baron dan Kenney (1986), sebagai berikut:

- a. *Role ambiguity* berpengaruh positif signifikan pada stress kerja (Hipotesis (H) 1) dan intensitas keluar (H3), serta stress kerja berpengaruh positif signifikan pada intensitas keluar (H5). Efek tidak langsung tercapai apabila, pertama, keseluruhan hipotesis signifikan dan nilai perkalian beta antara H1 dan H5 lebih besar dari beta H3 (sering disebut *partial mediation*). Kedua, H1 dan H5 signifikan, tetapi H3 tidak signifikan (sering disebut *full mediation*).
- b. Konflik peran berpengaruh positif signifikan pada stress kerja (H2) dan intensitas keluar (H3), serta stress kerja berpengaruh positif signifikan pada intensitas keluar (H5). Efek tidak langsung tercapai apabila, pertama, keseluruhan hipotesis signifikan dan nilai perkalian beta antara H2 dan H5 lebih besar dari beta H3 (sering disebut *partial mediation*). Kedua, H2 dan H5 signifikan, tetapi H3 tidak signifikan (sering disebut *full mediation*).

BAB 5. HASIL YANG DICAPAI DAN PEMBAHASAN

Tahapan pencapaian dalam penelitian ini, sesuai dengan jadwal pelaksanaan kegiatan yang telah ditetapkan. Penelitian ini sudah melalui beberapa tahapan, yaitu pengurusan ijin, penetapan pembagian kerja, dan pengumpulan data (penyebaran kuisisioner) serta sebagian proses tabulasi data.

5.1 Hasil Penyebaran Kuisisioner

Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuisisioner ke Perusahaan Asuransi Wilayah Kedu, seperti ditunjukkan tabel 3.

Tabel 3.
Hasil Distribusi Kuisisioner

No	Perusahaan Asuransi	Kota	Responden			
			Kuisisioner diedarkan	Kuisisioner Kembali	Response Rate (%)	Kuisisioner Terpakai
1.	PT. Jasa Raharja	Magelang	15	11	73	10
2.	Jiwasraya	Magelang	10	10	100	10
3.	Bumi Putra	Magelang	40	27	68	25
4.	Asia Sentra	Magelang	8	4	50	4
5.	Sun Life	Magelang	3	3	100	3
6.	Sinar Mas	Magelang	17	14	82	13
7.	Bumi Asih	Magelang	15	9	60	9
8.	Askes. Ind	Magelang	27	19	70	16
9.	Bumiputra	Temanggung	30	17	57	17
10.	BPJS	Temanggung	7	3	43	3
11.	Bumiputra	Wonosobo	40	35	88	32
12.	Bumiputra	Purworejo	40	27	68	27
13.	Prudential	Magelang	19	15	79	14
14.	Bumiputra	Kebumen	27	20	74	19
Jumlah			298	214	72	202

Sebelum penelitian langsung ke lapangan, peneliti mengajukan surat ijin riset kepada 14 perusahaan asuransi. Peneliti menyebarkan kuisisioner kepada 298 responden. Kuisisioner yang kembali berjumlah 214 (*response rate* 72 %), tetapi yang dapat digunakan dalam penelitian ini hanya berjumlah 202

kuesioner. Sisanya tidak dapat digunakan karena kurang lengkapnya jawaban dan data.

5.2 Gambaran Umum Responden

Analisis demografi responden dalam penelitian ini disajikan pada tabel 4.

Tabel 4
Demografi Responden

No	Keterangan
1	Jenis Kelamin
	a. Pria 129
	b. Wanita 73
	Total 202
2	Masa Kerja
	a. $\geq 1 - 5$ tahun 89
	b. $\geq 5 - 10$ tahun 77
	c. ≥ 10 tahun 36
	Total 202
3	Pendidikan Terakhir
	a. SMA atau sederajat 67
	b. Akademi atau sederajat 36
	c. Sarjana 90
	d. Pasca sarjana 7
	e. Lain-lain 2
Total 202	
4	Usia
	a. < 20 tahun 14
	b. $\geq 21 - 25$ tahun 57
	c. $\geq 26 - 30$ tahun 85
	d. ≥ 31 tahun 46
Total 202	

Demografi responden menunjukkan 129 laki-laki dan 73 perempuan. Masa kerja karyawan yang kurang dari 1 tahun tidak memenuhi kriteria dan data kurang lengkap sebanyak 12 responden, sehingga jumlah sampel dalam

penelitian ini sebanyak 202 responden. Riwayat pendidikan terdiri atas SMA sebanyak 67 responden, Akademi sebanyak 36 dan Sarjana sebanyak 90 responden, serta Pasca Sarjana 7. Selanjutnya ada 2 responden yang mengisi lain-lain, yaitu berpendidikan SMP. Usia responden kurang dari 21 tahun sebanyak 14 responden dan selebihnya lebih dari sama dengan 21 tahun.

5.3 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk melihat apakah instrumen atau pertanyaan yang dipakai dalam kuesioner dapat mengukur dengan cermat atau tidak. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa, variabel perilaku intensitas keluar (IK), stress kerja (SK) dan role ambiguity (RA) menunjukkan valid dengan faktor loading diatas 0,40. Sedangkan variabel konflik peran (KP) juga menunjukkan valid, tetapi item pertanyaan kuesioner pertama (KP1) dikeluarkan, karena mempunyai loading dibawah 0,40. Hal ini sesuai dalam pengukuran convergent validity suatu instrumen riset dapat diterima jika nilai loading setiap item atau indikator terhadap variabel yang diukurnya adalah $\geq 0,4$ dan loading tidak lebih dari 1 (satu) faktor Hair et al. (2006). Secara rinci ditunjukkan tabel 5.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5 juga menunjukkan uji reliabilitas. Uji ini dilakukan untuk melihat konsistensi internal penelitian ini. Konsistensi internal suatu alat ukur adalah homogenitas suatu alat ukur untuk mengukur suatu konstruk (Sekaran, 2000). Hasil ini menunjukkan bahwa, keseluruhan konstruk memberikan nilai Cronbach Alpha antara rentang 0,7 sampai 0,9. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60 (Nunnaly, 1967).

Tabel 5
Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Variabel		Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
			<i>Loading Factor</i>	Keterangan	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Intensitas Keluar (IK)	IK1	0,731	Valid	0,886	Reliabel
		IK2	0,713	Valid		
		IK3	0,816	Valid		
		IK4	0,734	Valid		
		IK5	0,659	Valid		
		IK6	0,560	Valid		
		IK7	0,776	Valid		
		IK8	0,737	Valid		
		IK9	0,778	Valid		
2	Stres Kerja (SK)	SK1	0,573	Valid	0,919	Reliabel
		SK2	0,716	Valid		
		SK3	0,750	Valid		
		SK4	0,584	Valid		
		SK5	0,548	Valid		
		SK6	0,764	Valid		
		SK7	0,715	Valid		
		SK8	0,751	Valid		
		SK9	0,575	Valid		
		SK10	0,556	Valid		
		SK11	0,719	Valid		
		SK12	0,759	Valid		
		SK13	0,589	Valid		
		SK14	0,550	Valid		
		SK15	0,550	Valid		
		SK16	0,722	Valid		
		SK17	0,764	Valid		
3	Konflik Peran (KP)	KP2	0,702	Valid	0,926	Reliabel
		KP3	0,903	Valid		
		KP4	0,874	Valid		
		KP5	0,764	Valid		
		KP6	0,810	Valid		
		KP7	0,896	Valid		
		KP8	0,875	Valid		
4	Role Ambiguity (RA)	RA1	0,864	Valid	0,941	Reliabel
		RA2	0,925	Valid		
		RA3	0,898	Valid		
		RA4	0,853	Valid		
		RA5	0,858	Valid		
		RA6	0,870	Valid		

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa, variabel intensitas keluar (IK), stress kerja (SK), *role ambiguity* (RA) dan konflik peran (KP) secara berturut-turut sebesar 0,886, 0,919, 0,941 dan 0,926. Hasil pengujian instrumen pada penelitian ini dapat disimpulkan alat pengukurannya reliabel, karena terletak pada rentang 0,7 sampai 0,9.

5.4 Pengujian Model

Penentuan fit/tidaknya suatu model dalam penelitiannya ini menggunakan beberapa ukuran yaitu *average path coefficient* (APC), *average R-square* (ARS) dan *average variance inflation factor* (AVIF). Nilai APC dan ARS harus lebih kecil dari 0,05 dan AVIF sebagai indikator multikolinieritas harus lebih besar 5 (Sholichin dan Ratmono, 2013).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa indikator-indikator model fit dan telah terpenuhi, yaitu APC dan ARS signifikan dengan nilai p kurang dari 0,05. Demikian juga indikator AVIF sebesar 1,022 dan memenuhi syarat dibawah 5. Hasil tersebut diperkuat dengan nilai nilai *adjusted R square* (R^2) sebesar 0,22 artinya variasi variabel stress kerja dapat jelaskan oleh variasi dari keempat variabel *independent*, yaitu konflik peran (KP) dan *Role Ambiguity* (RA) serta stress kerja sebesar 22%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel diluar model. Secara rinci ditunjukkan data sebagai berikut:

```
*****
* General SEM analysis results *
*****

General project information
-----
Version of WarpPLS used: 3.0
Project path (directory): D:\PENELITIAN DIKTI 2013\OLAH DATA\olah Baru\
Project file: DATA5.txt
Last changed: 12-Oct-2014 09:59:43
Last saved: Never (needs to be saved)
Raw data path (directory): D:\PENELITIAN DIKTI 2013\OLAH DATA\olah Baru\
Raw data file: DATA5.txt

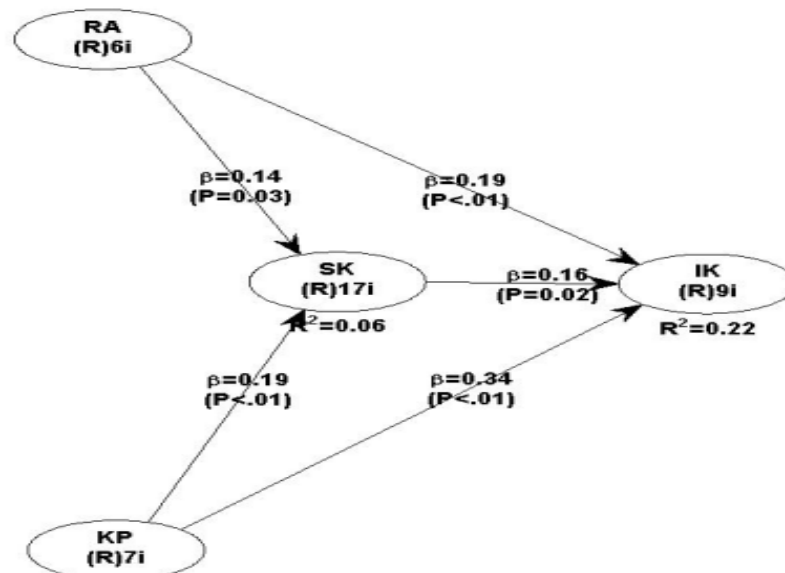
Model fit indices and P values
-----
APC=0.205, P<0.001
ARS=0.140, P=0.007
AVIF=1.022, Good if < 5

General model elements
-----
Algorithm used in the analysis: warp3 PLS regression
Resampling method used in the analysis: Bootstrapping
Number of data resamples used: 100
Number of cases (rows) in model data: 202
Number of latent variables in model: 4
Number of indicators used in model: 39
Number of iterations to obtain estimates: 9
Range restriction variable type: None
Range restriction variable: None
Range restriction variable min value: 0.000
Range restriction variable max value: 0.000
Only ranked data used in analysis? No
```

5.5 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis difokuskan pada koefisien beta dan *p-value*, untuk menguji dan menganalisis pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dan variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel mediasi, serta kekuatan pengaruhnya dimasing-masing konstruk. Analisis beta dibentuk pada pengaruh variabel terikat dan variabel bebas. Jika koefisien beta dikatakan positif, variabel bebas mempunyai pengaruh positif pada variabel terikat. Sebaliknya, jika koefisien beta dikatakan negatif, variabel bebas mempunyai pengaruh negatif pada variabel terikat. Analisis dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar $< 0,05$.

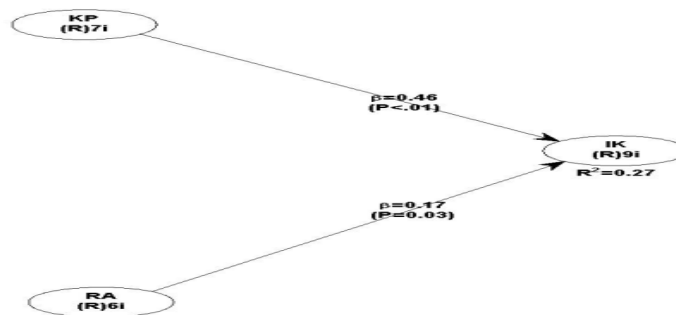
Pengujian hipotesis didasarkan pada uji secara keseluruhan seperti ditunjukkan gambar 2. Pengaruh *role ambiguity* (RA) pada stres kerja (SK) menunjukkan hasil yang signifikan ($\beta = 0,14$; $p < 0,05$). Lebih lanjut, pengaruh konflik peran (KP) pada stres kerja (SK) juga menunjukkan hasil yang signifikan ($\beta = 0,19$; $p < 0,01$). Hal ini berarti hipotesis 1 (H1) dan hipotesis 2 (H2) didukung. Secara rinci, ditunjukkan pada lampiran 2.



Gambar 2
Hasil Pengujian Keseluruhan

Selanjutnya, gambar 2 juga menunjukkan hasil pengujian pengaruh *role ambiguity* (RA) pada intensitas keluar (IK) yang ditunjukkan dengan hasil yang signifikan ($\beta = 0,19$; $p < 0,01$). Hal ini menunjukkan hipotesis 3 (H3) didukung. Lebih lanjut, pengaruh konflik peran (KP) pada intensitas keluar (IK) atau hipotesis 4 (H4), juga menunjukkan hasil yang signifikan ($\beta = 0,34$; $p < 0,01$). Sedangkan, pengaruh stres kerja (SK) pada intensitas keluar (IK) juga menunjukkan hasil yang signifikan ($\beta = 0,16$; $p < 0,05$), sehingga hipotesis 5 (H5) juga didukung. Hasil pengujian secara rinci ditunjukkan lampiran 2.

Hasil pengujian tidak langsung dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan model langsung dengan tidak langsung. Model langsung dalam penelitian ini dimaksudkan, menguji hipotesis dengan tidak menyertakan stres kerja sebagai variabel mediasi yang ditunjukkan pada gambar 3. Sebaliknya, pengujian tidak langsung dilakukan dengan menguji hipotesis dengan menyertakan stres kerja sebagai variabel mediasi yang ditunjukkan gambar 2.



Gambar 3
Hasil Uji Model Langsung

Pengujian tidak langsung dalam penelitian dilakukan dengan 2 (dua) tahapan. *Pertama*, pengaruh *role ambiguity* (RA) terhadap intensitas keluar (IK) yang dimediasi stres kerja (SK). Pengujian secara langsung menunjukkan bahwa, pengaruh *role ambiguity* (RA) terhadap intensitas keluar (IK) dengan hasil signifikan ($\beta = 0,17$; $p < 0,05$). Jika stres kerja dimasukkan sebagai variabel mediasi (tidak langsung) menunjukkan bahwa, Pengaruh *role*

ambiguity (RA) pada stres kerja (SK) menunjukkan hasil yang signifikan ($\beta = 0,34$; $p < 0,01$). Melihat kedua perbandingan tersebut, maka pengaruh *role ambiguity* (RA) terhadap intensitas keluar (IK) yang dimediasi stres kerja (SK) tidak didukung, karena nilai betanya menjadi lebih tinggi dan signifikan. *Kedua*, pengaruh konflik peran (KP) terhadap intensitas keluar (IK) yang dimediasi stres kerja (SK). Pengujian secara langsung pengaruh konflik peran (KP) terhadap intensitas keluar (IK) juga menghasilkan nilai yang signifikan ($\beta = 0,46$; $p < 0,01$). Lebih lanjut, jika stres kerja dimasukkan sebagai variabel mediasi (tidak langsung) menunjukkan bahwa, pengaruh stres kerja (SK) terhadap intensitas keluar (IK) signifikan ($\beta = 0,19$; $p < 0,01$). Hal ini berarti stres kerja mempunyai pengaruh tidak langsung sebagian (*partial mediation*), karena nilai beta turun dan signifikan. Hal ini mendukung pendapat Baron dan Kenney (1986) menunjukkan bahwa, efek tidak langsung tercapai apabila, pertama, keseluruhan hipotesis signifikan dan nilai perkalian beta antara H1 dan H5 lebih besar dari beta H3 (sering disebut *partial mediation*). Kedua, H1 dan H5 signifikan, tetapi H3 tidak signifikan (sering disebut *full mediation*).

5.6 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan menguji pemodelan stres kerja terhadap dalam mendorong intensitas keluar.

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa, pengaruh *role ambiguity* berpengaruh signifikan pada stres kerja (H1). Hasil ini mendukung penelitian Ahsan N et al., (2009); Jones A et al., (2010); Yahaya et al., 2010; dan Ram et al., (2011), *role ambiguity* berpengaruh positif pada stres kerja. Ketika, seorang karyawan kurang dalam pemahaman atas hak-hak, hak-hak istimewa dan kewajiban yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan, akan mendorong tekanan psikologi dalam organisasi, sehingga menimbulkan stres kerja.

Karyawan dalam organisasi, memerlukan kejelasan pada tugas yang dilakukan. Kejelasan peran ini, sebagai bentuk arahan untuk melakukan suatu

pekerjaan sesuai diskripsi pekerjaannya. Karyawan memerlukan keterangan-keterangan tertentu yang menyangkut hal-hal yang diharapkan untuk dilakukan ataupun yang tidak harus dilakukan. Dengan kata lain semakin tinggi tingkat keterlibatan seorang karyawan terhadap organisasinya, maka akan semakin rendah ketidakjelasan peran yang dialaminya. Tentunya, tingginya ketidakjelasan peran seseorang akan berdampak psikis individu, sehingga kecenderungannya akan menimbulkan stress kerja yang tinggi atau sebaliknya. Sehingga, kejelasan peran dalam organisasi akan mengurangi stres karyawan dalam organisasi.

Hasil pengujian pengaruh konflik peran pada stress kerja (H2) menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil pengujian ini mendukung penelitian Kreitner dan Kinicki (2005); (Ram et al., 2011) yang menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap stress kerja. Ketika seorang karyawan terjadi pertentangan antara tuntutan atau harapan yang disampaikan, maka akan menimbulkan tekanan psikologi karyawan dan berdampak lebih jauh pada stress kerja yang tinggi. Konflik peran ini dialami karyawan ketika nilai-nilai internal, etika, atau standar dirinya bertabrakan dengan tuntutan yang lainnya. Selain itu, konflik peran terjadi juga ketika seseorang menghadapi ketidak konsistenan antara peran yang diterima dengan perilaku peran.

Konflik peran yang tinggi akan stress kerja tinggi, menjadikan permasalahan dalam organisasi. Tentunya, peran organisasi sangat besar dalam meminimalisasi konflik peran ini, seperti penanaman kesadaran pada karyawan tentang perannya dalam organisasi. Peran organisasi tersebut tentunya dengan memperhatikan berbagai jenis konflik peran, agar dapat berjalan dengan optimal. Lhutans (2006) menunjukkan bahwa, konflik peran terbagi atas 3 (tiga) jenis. Pertama, konflik antara orang dan peran merupakan konflik yang terdapat antara kepribadian seseorang dan harapan peran. Kedua, konflik antar peran yang dihasilkan oleh harapan yang berlawanan mengenai bagaimana memainkan perannya. Ketiga, konflik antar peran yang muncul dari persyaratan yang berbeda antara dua peran atau lebih yang harus

dimainkan dalam waktu yang bersamaan. Ketiga jenis peran tersebut menunjukkan bahwa, konflik peran akan terjadi bila seseorang mempunyai peran dalam organisasi, tetapi tidak dioptimalkan karena ketidakcocokan dalam diri seseorang. Sehingga, konflik peran tersebut menimbulkan stres kerja yang tinggi dalam organisasi.

Hasil pengujian pengaruh *role ambiguity* terhadap intensitas keluar (H3) menunjukkan hasil juga yang signifikan. Hasil penelitian ini mendukung Good L K et al., (1988); Glissmeyer M et al., (2007) dan Jones et al., (2010) yang menunjukkan bahwa, *role ambiguity* mempunyai pengaruh terhadap intensitas keluar. Ketika seseorang mempunyai ketidakjelasan peran yang tinggi, kenyamanan kerja dalam organisasi semakin rendah. Bahkan, sering ditunjukkan dengan keinginan pindah ke organisasi lain yang memberikan peluang yang lebih baik.

Karyawan dalam organisasi, memerlukan kejelasan pada tugas yang dilakukan. Kejelasan peran ini, sebagai bentuk arahan untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai diskripsi pekerjaannya. Tentunya, karyawan memerlukan keterangan-keterangan tertentu yang menyangkut hal-hal yang diharapkan untuk dilakukan ataupun yang tidak harus dilakukan. Selain itu, karyawan juga perlu mengetahui hak-hak, hak-hak istimewa dan kewajibannya.

Hasil pengujian pengaruh konflik peran terhadap intensitas keluar (H4) menunjukkan hasil juga yang signifikan. Hasil ini mendukung hasil penelitian Good L K et al., (1988); dan Jones A et al., (2010) yang menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap intensitas keluar. Ketika seseorang yang mengalami konflik peran akan berada dalam suasana terombang-ambing, terjepit, dan serba salah. Melalui keadaan tersebut tentunya, kenyamanan dalam organisasi akan terusik, sehingga sering karyawan menunjukkan pada organisasi ke dalam hal yang negatif, seperti keinginan untuk pindah.

Hasil pengujian pengaruh stress kerja terhadap intensitas keluar (H5) menunjukkan hasil juga signifikan. Hasil ini mendukung Glissmeyer et al., (2007); Noor dan Maad, (2008); Jones A et al., (2010); dan YahayaA et al.,

(2010) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap intensitas keluar. Ketika seseorang mempunyai tingkatan stres yang tinggi, akan menimbulkan banyak permasalahan dalam pekerjaan, seperti penyelesaian yang kurang optimal. Bahkan, lebih jauh lagi akan meninggalkan pekerjaan itu sendiri dan atau organisasi.

Hasil pengujian efek mediasi (tidak langsung) stress kerja pada pengaruh konflik peran pada stress kerja menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil pengujian ini mendukung penelitian Kreitner dan Kinicki (2005); (Ram et al., 2011) yang menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap stress kerja. Ketika seorang karyawan terjadi pertentangan antara tuntutan atau harapan yang disampaikan, maka akan menimbulkan tekanan psikologi karyawan dan berdampak lebih jauh pada stres kerja yang tinggi. Konflik peran ini dialami karyawan ketika nilai-nilai internal, etika, atau standar dirinya bertabrakan dengan tuntutan yang lainnya. Selain itu, konflik peran terjadi juga ketika seseorang menghadapi ketidak konsistenan antara peran yang diterima dengan perilaku peran. Konflik peran yang tinggi akan stress kerja tinggi, menjadikan permasalahan dalam organisasi. Tentunya, peran organisasi sangat besar dalam meminimalisasi konflik peran ini, seperti penanaman kesadaran pada karyawan tentang perannya dalam organisasi. Peran organisasi tersebut tentunya dengan memperhatikan berbagai jenis konflik peran, agar dapat berjalan dengan optimal. Dampak stress kerja yang menumouk dapat mendorong karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, bahkan sampai dalam meninggalkan organisasi.

Hasil pengujian efek mediasi (tidak langsung) stress kerja pada pengaruh *role ambiguity* pada stress kerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa, ketidakjelasan peran seorang karyawan dapat mendorong keinginan berpindah ke organisasi lain, namun hanya menimbulkan stress kerja yang tidak terlalu berat. Stres yang terjadi pada karyawan organisasi ini, dimungkinkan bisa dikendalikan atau stres yang bersifat positif. Stres ini terjadi apabila memberikan peluang bagi

seseorang dan berdampak pada peningkatan usaha untuk memperoleh hasil yang maksimal.

BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pemodelan stress kerja dalam mendorong intensitas keluar. Pelaksanaan serangkaian pengujian dan analisis menggunakan SEM-PLS dengan bantuan software WarpPLS 3. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada 5 (lima) hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan *role ambiguity* pada stres kerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan konflik peran pada stres kerja.
3. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan *role ambiguity* pada intensitas keluar.
4. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan konflik peran pada intensitas keluar
5. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan stres kerja pada intensitas keluar.

Selain kelima hipotesis tersebut, hasil menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh tidak langsung terhadap intensitas keluar melalui stress kerja. Lebih lanjut, stress kerja tidak mempunyai efek tidak langsung pada pengaruh *role ambiguity* terhadap intensitas keluar.

6.2 Saran

Berdasarkan analisis penelitian yang telah disimpulkan, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan *role ambiguity*, konflik peran dan stres kerja serta intensitas keluar yang tinggi, sehingga diharapkan dari pihak asuransi memperhatikan hak dan kewajiban karyawan dalam organisasi.

2. Penelitian mendatang diharapkan mengembang variabel prediksi intensitas keluar tidak hanya terbatas *job stressor*, tetapi variabel lain yang terkait, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, ataupun lingkungan kerja. Hal ini dimungkinkan, karena variabel tersebut termasuk faktor organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Ableson, M.A., 1987, Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover", *Journal of Applied Psychology*, 382-386
- Ahsan, N., Abdullah, Z., Fie, D.Y.G., dan Alam, S.S., 2009, A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study, *European Journal of Social Sciences*, 123-131.
- Alves, M.G.M., Faerstein, E., Lopes, C.S., dan Werneck, G.L., 2004, Short Version of the Job Stress Scale: Portuguese-language adaptation, *Rev Saude Publica*, 1-7.
- Amilin dan Dewi, R., 2008, Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stressor sebagai Variabel Intervening, *JAAI*, 13-24.
- Anditasari, P., 2010, Hubungan antara Persepsi terhadap Konflik Peran dengan Semangat Kerja Karyawan, *Thesis*, UNDIP.
- Baron dan Keney, 1986, The moderator –mediator variable distinction in Social Psychological research, Conceptual, Strategic, and Statistical Consideration, *Journal of Personality and Social Psychology*, 1173-1182.
- Bloomquist, Michael J. dan Brian H. Kleiner, 2000, How to Reduce Theft and Turnover Through Better Hiring Methods, *Management Research News*, Vol.23
- Carmeli, Abraham dan Jacob Weisberg, 2006, Exploring Turnover Intention among Three Professional Groups of Employees, *Human Resource Development International*, 191-206,
- Churchill, Jr., Gilbert A., Neil M. Ford, dan Orville C. Walker, Jr., 1976, Organizational Climate and Job Satisfaction in the Sales force, *Journal of Marketing Research*, 323-332
- Cooper, D.R., dan Schindler, P.S., 2006, *Business Research Methods*, McGraw Hill International.
- Dollar, C., dan Broach, D., 2006, Comparison of Intent to Leave With Actual Turn Over Within The FAA, Office of Aerospace Medicine, 1-6.
- Firdanianty, 2012, Awasi, Karyawan Terbaik Berpotensi Henggang, *Majalah Swasembada*.

- Good, L.K., Sisler, G.F., dan Gentry, J.W., 1988, Antecedent of Turnover Intentions Among Retail Management Personnel, *Journal of Retailing*, 295-314.
- Glissmeyer, M., Bishop, J.W., dan Fass, R.D, 2007, Role Conflict, Role Ambiguity, and Intention to Quit The Organization: The Case Of Law Enforcement Officers, *Southwest Decision Sciences Institute*, 458-469.
- Gibson, Ivanevich dan Donelly, 2008, *Organisasi, Salemba Empat*, Jakarta
- Gujarati, 2003, *Ekonometrika Dasar*, Erlangga, Jakarta
- Hair, 2006, *Data Analysis Multivariate*, Prentice Hall
- Jones, A. Norman, C.S., dan Wier, B., 2010, Healthy Lifestyle as a Coping Mechanism for Role Stress in Public Accounting, *Behavior Research in Accounting*, 21-41.
- Kreitner, Robert dan Angelo Konicky, 2003, **Perilaku Organisasi**, Salemba Empat Jakarta
- Lhutan, 2006, *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, Company.
- Muchinsky, Paul M., 1977, Organizational Communication: Relationships to Organizational Climate and Job Satisfaction, *Academy Of Management Journal*, 592-607
- Noor, S., dan Maad, N., 2008, Examining The Relationship between Work Life Conflict, Stress and Turnover Intentions among Marketing Executives in Pakistan, *International Journal of Business and Management*, 93-102.
- Petrolia, T.A., Tjendra, V., dan Hartiningsih, L., 2009, Pengaruh Komitmen Organisasi, Konflik Peran, terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja, *Akuntabilitas*, 137-147.
- Ram, N., Khoso, I., Shah, S., Chandio, F.R, dan Shaikih, F.M, 2011, Role Conflict and Role Ambiguity as Factors in Work Stress among Managers: A Case Study of Manufacturing Sector in Pakistan, *Asian Social Science*, 113-118.
- Rizzo, et al. 1970. Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations, *Administrative Science Quarterly*, 150-162.
- Robbins, S., 2008, *Perilaku Organisasi*, Prehallindo, Jakarta

- Safaria, T., Othman, A.B., dan Wahab, M.N.A., 2011, Role Ambiguity, Role Conflict, The Role of Job Insecurity as Mediator toward Job Stress among Malay Academic Staf: A SEM Analysis, *Current Research of Journal Science*, 229-235.
- Sholihin, M., & Ratmono, D., 2013, *Analisis SEM-PLS dengan Warp PLS 3,0 dengan Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*, Andi Yogyakarta.
- Suwandi, dan Nur Indriantoro. 1999, Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 173-195.
- Suhanto, A., 2009, Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, *Thesis*, UNDIP.
- Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta
- Uma Sekaran, 2006, *Metodelogi Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta
- Yahaya, A., Yahaya, N., Amat, F., Bon, A.B., dan Zakariya, Z., 2010, The Effect of Various Modes of Occupational Stress, Job Satisfaction, intention to Leave and Absentism Companies Commission of Malaysia, *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 1-9.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran I
Kuesioner Penelitian

**KUISONER
PENELITIAN**



Muhdiyanto, SE, M.Si
Lukluk Atul Hidayati, SE, MM

OLEH:

NIDN: 0615077601 (Ketua)
NIDN: 0627096501 (Anggota)

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2014

Kepada YTH
Responden Peneliti
di

Tempat

Dengan Hormat,

Kami Muhdiyanto dan Lukluk Atul H dosen Fakultas Ekonmi Universitas Muhammadiyah Magelang, sedang melakukan penelitian stress kerja dan intensitas keluar. Penelitian ini menggunakan *setting* penelitian di Perusahaan Asuransi Wilayah Kedu. Kuisisioner ini merupakan kuisisioner yang saya pergunakan untuk penelitian mengenai topic tersebut, maka saya mohon kerjasama Bapak/Ibu berkenan mengisi kuisisioner ini dengan sejujur-jujurnya dan apa adanya. Kami berjanji, apapun hasilnya semata-mata untuk pengembangan ilmu dan penelitian kami. Semua data akan diolah secara agregat, tidak secara individual.

Kuisisioner ini terdiri empat bagian, mohon Bapak/Ibu mengisinya secara teliti dan cermat. Setelah mengisi pastikan setiap bagian dan butir kuisisioner Bapak/Ibu telah terisi secara lengkap dan tidak ada yang terlewatkan.

Akhirnya saya menghaturkan terimakasih atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu dengan berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini.

Magelang, 28 April 2014
Peneliti,

Muhdiyanto & Lukluk Atul H

Data Diri Responden

Bapak/Ibu saya mohon mengisi lembar data diri responden berikut ini. Data ini bertujuan untuk mendukung dalam pemaparan data diskriptif responden yang saya gunakan untuk mendukung analisis penelitian saya.

1. Nama*) :
2. Gender**) : Pria / Wanita
3. Jabatan :
4. Unit kerja :
5. Masa kerja : (mohon diberi tanda V)
 - kurang dari 1 tahun
 - lebih dari atau sama dengan 1 tahun sampai dengan 5 tahun
 - lebih dari atau sama dengan 5 tahun sampai dengan 10 tahun
 - lebih dari atau sama dengan 10 tahun
6. Pendidikan terakhir: (mohon diberi tanda V)
 - SMA atau yang sederajat
 - Akademi/diploma atau yang sederajat
 - Sarjana (S1)
 - Pascasarjana (S2)
 - Lain-lain. Sebutkan.....
7. Usia: (mohon diberi tanda V)
 - kurang dari atau sama dengan 20 tahun
 - lebih dari 21 tahun sampai dengan 25 tahun
 - lebih dari 26 tahun sampai dengan 30 tahun
 - lebih dari 31 tahun

Keterangan:

***) Boleh tidak diisi**

****) Coret salah satu**

Bagian I

Pada bagian ini Bapak/Ibu diminta memberi tanda V pada kolom yang tersedia sesuai dengan tingkat kesetujuan Bapak/Ibu terhadap pernyataan tersebut. (SS: Sangat Setuju; S: Setuju; N: Netral; TS: Tidak Setuju; STS: Sangat Tidak Setuju)

NO	KETERANGAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya tetap ingin tinggal di organisasi (R)					
2.	Keinginan untuk tetap tinggal di organisasi, untuk mengembangkan karir di organisasi yang sekarang (R)					
3.	Ada pemikiran pada saya untuk mencari pekerjaan lain, tanpa memperhatikan fasilitas yang sudah saya miliki.					
4.	Ada pemikiran pada saya untuk pindah ke departemen/bagian lain					
5.	Ada pemikiran pada saya untuk meninggalkan pekerjaan di luar organisasi					
6.	Saya merasa tidak mempunyai masa depan, jika tetap bekerja di perusahaan ini.					
7.	Saya sering mendapatkan tawaran kerja dari organisasi lain					
8.	Ada pemikiran pada saya untuk pensiun dini					
9.	Saya berpikir untuk pensiun sesuai dengan masa kerja (R)					

Bagian II

Pada bagian ini Bapak/Ibu diminta memberi tanda V pada kolom yang tersedia sesuai dengan tingkat kesetujuan Bapak/Ibu terhadap pernyataan tersebut. (SS: Sangat Setuju; S: Setuju; N: Netral; TS: Tidak Setuju; STS: Sangat Tidak Setuju)

NO	KETERANGAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya bekerja dengan cepat					
2.	Saya bekerja secara intensif					
3.	Permintaan kerja saya banyak					
4.	Banyak waktu yang saya gunakan untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
5.	Saya sering konflik karena pekerjaan					
6.	Saya belajar hal baru pada pekerjaan saya					
7.	Pekerjaan saya membutuhkan keahlian yang tinggi					
8.	Pekerjaan saya membutuhkan inisiatif					
9.	Saya melakukan pekerjaan yang berulang-ulang					

NO	KETERANGAN	STS	TS	N	S	SS
10.	Saya mempunyai pilihan, terhadap pekerjaan yang saya harus lakukan (R)					
11.	Saya mempunyai keputusan terhadap pekerjaan yang saya harus lakukan (R)					
12.	Ada suasana yang tenang dan menyenangkan di tempat saya bekerja (R)					
13.	Saya bergaul dengan baik terhadap rekan kerja saya (R)					
14.	Rekan kerja saya mendukung saya (R)					
15.	Tempat kerja saya memiliki toleransi (R)					
16.	Saya mendapat dukungan dari pimpinan saya (R)					
17.	Saya merasa senang bekerja dengan rekan kerja saya (R)					

Bagian III

Pada bagian ini Bapak/Ibu diminta memberi tanda V pada kolom yang tersedia sesuai dengan tingkat kesetujuan Bapak/Ibu terhadap pernyataan tersebut. (SS: Sangat Setuju; S: Setuju; N: Netral; TS: Tidak Setuju; STS: Sangat Tidak Setuju)

NO	KETERANGAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas saya					
2.	Saya tidak termotivasi dalam menyelesaikan tugas					
3.	Saya bekerja dengan kelompok yang beroperasi sangat berbeda					
4.	Saya harus mendasarkan aturan atau kebijakan untuk melaksanakan sebuah tugas					
5.	Saya menerima permintaan pekerjaan tidak kompatibel dari dua atau lebih dari seorang					
6.	Saya melakukan pekerjaan yang cenderung diterima oleh satu orang daripada kelompok					
7.	Saya menerima tugas tanpa sumber daya yang memadai dalam melaksanakannya					
8.	Saya bekerja pada hal-hal yang tidak bermanfaat					

Bagian IV

Pada bagian ini Bapak/Ibu diminta memberi tanda V pada kolom yang tersedia sesuai dengan tingkat kesetujuan Bapak/Ibu terhadap pernyataan tersebut. (SS: Sangat Setuju; S: Setuju; N: Netral; KS: TS: Tidak Setuju; STS: Sangat Tidak Setuju)

NO	KETERANGAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya tidak memiliki banyak otoritas yang terkait pada pekerjaan saya					
2.	Pekerjaan saya tidak terencana dengan jelas					
3.	Saya mampu membagi waktu saya dengan benar (R)					
4.	Saya tahu tanggung jawab saya (R)					
5.	Saya tidak tahu persis apa yang diharapkan dari saya					
6.	Saya mampu menjelaskan dari apa yang harus dilakukan (R)					

=====

Lampiran II
Analisis Data

* General SEM analysis results *

General project information

Version of WarpPLS used: 3.0
Project path (directory): D:\PENELITIAN DIKTI 2013\OLAH DATA\olah Baru\
Project file: DATA5.txt
Last changed: 12-Oct-2014 09:59:43
Last saved: Never (needs to be saved)
Raw data path (directory): D:\PENELITIAN DIKTI 2013\OLAH DATA\olah
Baru\
Raw data file: DATA5.txt

Model fit indices and P values

APC=0.205, P<0.001
ARS=0.140, P=0.007
AVIF=1.022, Good if < 5

General model elements

Algorithm used in the analysis: Warp3 PLS regression
Resampling method used in the analysis: Bootstrapping
Number of data resamples used: 100
Number of cases (rows) in model data: 202
Number of latent variables in model: 4
Number of indicators used in model: 39
Number of iterations to obtain estimates: 9
Range restriction variable type: None
Range restriction variable: None
Range restriction variable min value: 0.000
Range restriction variable max value: 0.000
Only ranked data used in analysis? No

* Path coefficients and P values *

Path coefficients

	IK	KP	RA	SK
IK		0.344	0.190	0.158
KP				
RA				
SK		0.191	0.143	

P values

	IK	KP	RA	SK
IK		<0.001	0.004	0.024
KP				
RA				
SK		0.007	0.033	

* Standard errors for path coefficients *

	IK	KP	RA	SK
IK		0.058	0.072	0.079
KP				
RA				
SK		0.076	0.077	

* Effect sizes for path coefficients *

	IK	KP	RA	SK
IK		0.135	0.049	0.037
KP				
RA				
SK		0.037	0.022	

* Combined loadings and cross-loadings *

	IK	KP	RA	SK	SE	P value
--	----	----	----	----	----	---------

IK1	0.731	-0.031	0.010	0.113	0.075	<0.001
IK2	0.713	-0.088	0.071	0.004	0.054	<0.001
IK3	0.816	0.053	0.013	-0.126	0.070	<0.001
IK4	0.734	-0.035	-0.046	0.088	0.086	<0.001
IK5	0.659	0.115	-0.055	0.031	0.070	<0.001
IK6	0.560	0.012	-0.039	0.100	0.067	<0.001
IK7	0.776	0.016	0.031	-0.108	0.073	<0.001
IK8	0.737	-0.043	-0.034	0.082	0.085	<0.001
IK9	0.778	0.005	0.031	-0.128	0.072	<0.001
KP2	0.012	0.702	-0.010	-0.087	0.063	<0.001
KP3	-0.050	0.903	0.016	0.038	0.045	<0.001
KP4	-0.001	0.874	-0.074	0.033	0.069	<0.001
KP5	-0.026	0.764	0.018	-0.039	0.057	<0.001
KP6	0.103	0.810	0.101	-0.049	0.061	<0.001
KP7	-0.042	0.896	0.029	0.039	0.046	<0.001
KP8	0.012	0.875	-0.073	0.037	0.070	<0.001
RA1	0.017	-0.023	0.864	0.006	0.050	<0.001
RA2	0.011	-0.076	0.925	0.017	0.062	<0.001
RA3	0.076	-0.063	0.898	0.024	0.050	<0.001
RA4	-0.043	0.061	0.853	-0.028	0.050	<0.001
RA5	-0.060	0.068	0.858	-0.021	0.046	<0.001
RA6	-0.006	0.041	0.870	0.000	0.052	<0.001
SK1	0.048	-0.208	-0.028	0.573	0.064	<0.001
SK2	-0.219	-0.163	0.039	0.716	0.074	<0.001
SK3	0.096	-0.094	-0.221	0.750	0.084	<0.001
SK4	-0.125	0.261	0.273	0.584	0.091	<0.001
SK5	0.226	0.191	-0.017	0.548	0.087	<0.001
SK6	0.114	-0.093	-0.174	0.764	0.085	<0.001
SK7	-0.202	-0.162	0.066	0.715	0.079	<0.001
SK8	0.098	-0.095	-0.195	0.751	0.087	<0.001
SK9	-0.032	0.262	0.237	0.575	0.096	<0.001
SK10	0.227	0.197	0.007	0.556	0.088	<0.001
SK11	-0.211	-0.156	0.061	0.719	0.076	<0.001
SK12	0.103	-0.092	-0.191	0.759	0.084	<0.001
SK13	-0.103	0.272	0.253	0.589	0.094	<0.001
SK14	0.228	0.202	0.006	0.550	0.089	<0.001
SK15	-0.076	0.262	0.244	0.550	0.095	<0.001
SK16	-0.198	-0.166	0.060	0.722	0.077	<0.001
SK17	0.099	-0.086	-0.175	0.764	0.085	<0.001

Note: P values < 0.05 are desirable for reflective indicators.

 * Pattern loadings and cross-loadings *

	IK	KP	RA	SK
IK1	0.714	-0.031	0.010	0.113
IK2	0.728	-0.088	0.071	0.004
IK3	0.819	0.053	0.013	-0.126
IK4	0.739	-0.035	-0.046	0.088
IK5	0.623	0.115	-0.055	0.031
IK6	0.549	0.012	-0.039	0.100
IK7	0.783	0.016	0.031	-0.108
IK8	0.743	-0.043	-0.034	0.082
IK9	0.799	0.005	0.031	-0.128
KP2	0.012	0.703	-0.010	-0.087
KP3	-0.050	0.919	0.016	0.038
KP4	-0.001	0.861	-0.074	0.033
KP5	-0.026	0.786	0.018	-0.039
KP6	0.103	0.790	0.101	-0.049
KP7	-0.042	0.909	0.029	0.039
KP8	0.012	0.855	-0.073	0.037
RA1	0.017	-0.023	0.855	0.006
RA2	0.011	-0.076	0.929	0.017
RA3	0.076	-0.063	0.875	0.024
RA4	-0.043	0.061	0.868	-0.028
RA5	-0.060	0.068	0.872	-0.021
RA6	-0.006	0.041	0.871	0.000
SK1	0.048	-0.208	-0.028	0.600
SK2	-0.219	-0.163	0.039	0.797
SK3	0.096	-0.094	-0.221	0.779
SK4	-0.125	0.261	0.273	0.524
SK5	0.226	0.191	-0.017	0.452
SK6	0.114	-0.093	-0.174	0.783
SK7	-0.202	-0.162	0.066	0.789
SK8	0.098	-0.095	-0.195	0.775
SK9	-0.032	0.262	0.237	0.499
SK10	0.227	0.197	0.007	0.456
SK11	-0.211	-0.156	0.061	0.795
SK12	0.103	-0.092	-0.191	0.782
SK13	-0.103	0.272	0.253	0.524
SK14	0.228	0.202	0.006	0.449
SK15	-0.076	0.262	0.244	0.480
SK16	-0.198	-0.166	0.060	0.796
SK17	0.099	-0.086	-0.175	0.784

* Structure loadings and cross-loadings *

	IK	KP	RA	SK
IK1	0.731	0.275	0.203	0.263
IK2	0.713	0.207	0.225	0.168
IK3	0.816	0.356	0.196	0.090
IK4	0.734	0.267	0.154	0.228
IK5	0.659	0.331	0.108	0.178
IK6	0.560	0.228	0.117	0.215
IK7	0.776	0.313	0.207	0.096
IK8	0.737	0.263	0.167	0.224
IK9	0.778	0.297	0.205	0.081
KP2	0.267	0.702	0.040	0.031
KP3	0.324	0.903	0.071	0.172
KP4	0.323	0.874	0.012	0.153
KP5	0.272	0.764	0.056	0.088
KP6	0.417	0.810	0.149	0.120
KP7	0.332	0.896	0.085	0.175
KP8	0.335	0.875	0.018	0.160
RA1	0.223	0.059	0.864	0.119
RA2	0.213	0.001	0.925	0.132
RA3	0.264	0.038	0.898	0.147
RA4	0.185	0.093	0.853	0.091
RA5	0.175	0.097	0.858	0.096
RA6	0.228	0.103	0.870	0.122
SK1	0.106	-0.085	0.032	0.573
SK2	-0.024	-0.066	0.060	0.716
SK3	0.156	0.082	-0.023	0.750
SK4	0.176	0.242	0.241	0.584
SK5	0.329	0.285	0.111	0.548
SK6	0.186	0.088	0.025	0.764
SK7	0.000	-0.057	0.089	0.715
SK8	0.164	0.084	0.005	0.751
SK9	0.258	0.274	0.226	0.575
SK10	0.339	0.293	0.135	0.556
SK11	-0.007	-0.053	0.084	0.719
SK12	0.172	0.090	0.011	0.759
SK13	0.198	0.258	0.224	0.589
SK14	0.339	0.297	0.135	0.550
SK15	0.207	0.249	0.213	0.550
SK16	0.002	-0.060	0.083	0.722
SK17	0.176	0.094	0.026	0.764

* Indicator weights *

	IK	KP	RA	SK	SE	P value	VIF
IK1	0.154	0.000	0.000	0.000	0.019	<0.001	2.025
IK2	0.150	0.000	0.000	0.000	0.014	<0.001	1.840
IK3	0.172	0.000	0.000	0.000	0.023	<0.001	7.075
IK4	0.155	0.000	0.000	0.000	0.035	<0.001	22.816
IK5	0.139	0.000	0.000	0.000	0.016	<0.001	1.640
IK6	0.118	0.000	0.000	0.000	0.019	<0.001	1.309
IK7	0.163	0.000	0.000	0.000	0.021	<0.001	5.476
IK8	0.155	0.000	0.000	0.000	0.034	<0.001	22.802
IK9	0.164	0.000	0.000	0.000	0.022	<0.001	4.951
KP2	0.000	0.144	0.000	0.000	0.016	<0.001	1.854
KP3	0.000	0.185	0.000	0.000	0.063	0.002	40.840
KP4	0.000	0.179	0.000	0.000	0.047	<0.001	29.609
KP5	0.000	0.157	0.000	0.000	0.014	<0.001	2.060
KP6	0.000	0.166	0.000	0.000	0.015	<0.001	2.327
KP7	0.000	0.184	0.000	0.000	0.067	0.003	39.113
KP8	0.000	0.179	0.000	0.000	0.050	<0.001	28.920
RA1	0.000	0.000	0.187	0.000	0.014	<0.001	3.340
RA2	0.000	0.000	0.200	0.000	0.017	<0.001	5.539
RA3	0.000	0.000	0.194	0.000	0.016	<0.001	4.194
RA4	0.000	0.000	0.184	0.000	0.015	<0.001	3.033
RA5	0.000	0.000	0.185	0.000	0.017	<0.001	2.848
RA6	0.000	0.000	0.188	0.000	0.014	<0.001	3.107
SK1	0.000	0.000	0.000	0.076	0.010	<0.001	1.705
SK2	0.000	0.000	0.000	0.095	0.050	0.030	30.480
SK3	0.000	0.000	0.000	0.100	1.343	0.470	51.405
SK4	0.000	0.000	0.000	0.078	0.036	0.015	13.377
SK5	0.000	0.000	0.000	0.073	1.295	0.477	58.101
SK6	0.000	0.000	0.000	0.102	0.031	<0.001	13.508
SK7	0.000	0.000	0.000	0.095	0.458	0.418	160.886
SK8	0.000	0.000	0.000	0.100	2.219	0.482	50.628
SK9	0.000	0.000	0.000	0.077	0.023	<0.001	7.188
SK10	0.000	0.000	0.000	0.074	0.376	0.422	123.993
SK11	0.000	0.000	0.000	0.096	0.269	0.361	55.172
SK12	0.000	0.000	0.000	0.101	2.238	0.482	94.619
SK13	0.000	0.000	0.000	0.079	0.231	0.367	47.700
SK14	0.000	0.000	0.000	0.073	1.254	0.477	186.725
SK15	0.000	0.000	0.000	0.073	0.226	0.373	24.340
SK16	0.000	0.000	0.000	0.096	0.428	0.411	125.954
SK17	0.000	0.000	0.000	0.102	1.344	0.470	36.406

Note: P values < 0.05 and VIFs < 2.5 are desirable for formative indicators.

* Latent variable coefficients *

R-squared coefficients

IK	KP	RA	SK
0.221			0.059

Composite reliability coefficients

IK	KP	RA	SK
0.909	0.941	0.953	0.929

Cronbach's alpha coefficients

IK	KP	RA	SK
0.886	0.926	0.941	0.919

Average variances extracted

IK	KP	RA	SK
0.528	0.697	0.772	0.441

Full collinearity VIFs

IK	KP	RA	SK
1.281	1.187	1.072	1.070

Q-squared coefficients

IK	KP	RA	SK
0.229			0.063

* Correlations among latent variables *

Latent variable correlations

	IK	KP	RA	SK
IK	0.726	0.389	0.245	0.230
KP	0.389	0.835	0.073	0.158
RA	0.245	0.073	0.879	0.135
SK	0.230	0.158	0.135	0.664

Note: Square roots of average variances extracted (AVE's) shown on diagonal.

P values for correlations

	IK	KP	RA	SK
IK	1.000	<0.001	<0.001	<0.001
KP	<0.001	1.000	0.301	0.025
RA	<0.001	0.301	1.000	0.056
SK	<0.001	0.025	0.056	1.000

* Block variance inflation factors *

	IK	KP	RA	SK
IK		1.037	1.031	1.037
KP				
RA				
SK		1.001	1.001	

Notes:

- These VIFs are for the latent variables on each column (predictors), with reference to the latent variables on each row (criteria).

* Indirect and total effects *

Indirect effects for paths with 2 segments

	IK	KP	RA	SK
IK		0.030	0.023	
KP				
RA				

SK

Number of paths with 2 segments

	IK	KP	RA	SK
IK		1	1	
KP				
RA				
SK				

P values of indirect effects for paths with 2 segments

	IK	KP	RA	SK
IK		0.086	0.129	
KP				
RA				
SK				

Standard errors of indirect effects for paths with 2 segments

	IK	KP	RA	SK
IK		0.022	0.020	
KP				
RA				
SK				

Effect sizes of indirect effects for paths with 2 segments

	IK	KP	RA	SK
IK		0.012	0.006	
KP				
RA				
SK				

Sums of indirect effects

	IK	KP	RA	SK
IK		0.030	0.023	
KP				
RA				
SK				

Number of paths for indirect effects

	IK	KP	RA	SK
--	----	----	----	----

IK	1	1		
KP				
RA				
SK				

P values for sums of indirect effects

	IK	KP	RA	SK
IK		0.086	0.129	
KP				
RA				
SK				

Standard errors for sums of indirect effects

	IK	KP	RA	SK
IK		0.022	0.020	
KP				
RA				
SK				

Effect sizes for sums of indirect effects

	IK	KP	RA	SK
IK		0.012	0.006	
KP				
RA				
SK				

Total effects

	IK	KP	RA	SK
IK		0.374	0.213	0.158
KP				
RA				
SK		0.191	0.143	

Number of paths for total effects

	IK	KP	RA	SK
IK		2	2	1
KP				
RA				
SK		1	1	

P values for total effects

	IK	KP	RA	SK
IK		<0.001	0.002	0.024
KP				
RA				
SK		0.007	0.033	

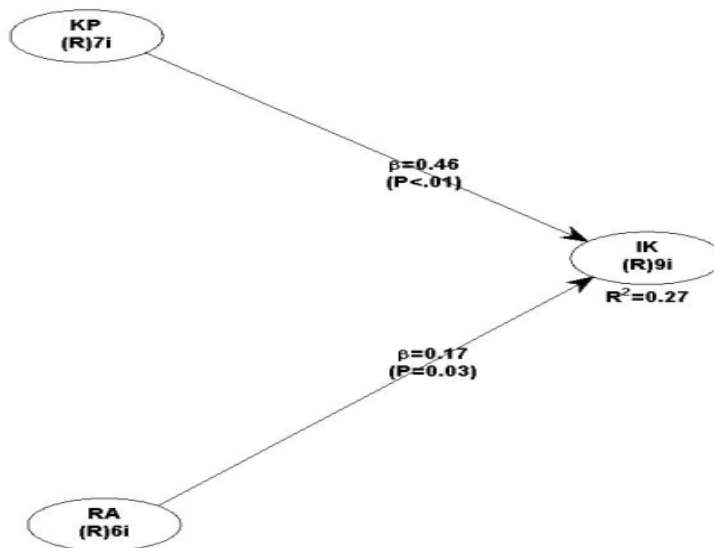
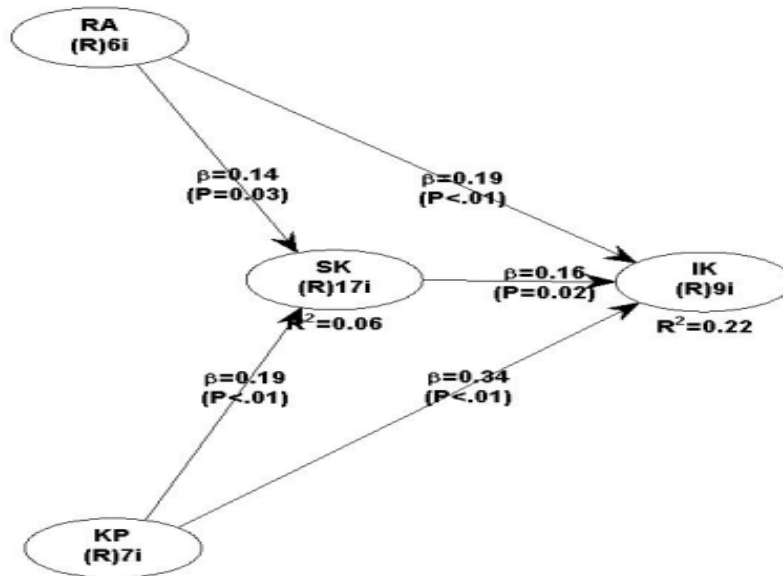
Standard errors for total effects

	IK	KP	RA	SK
IK		0.058	0.074	0.079
KP				
RA				
SK		0.076	0.077	

Effect sizes for total effects

	IK	KP	RA	SK
IK		0.147	0.055	0.037
KP				
RA				
SK		0.037	0.022	

Lampiran 3
Model Penelitian



Lampiran III
Personalia Tenaga Peneliti Beserta Kualifikasinya

1. Ketua Peneliti:

- a. Nama Lengkap & Gelar : Muhdiyanto, SE, M.Si
- b. Golongan, Pangkat & NIS : IIIB/047606008
- c. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
- d. Jabatan Struktural : Ka. Prodi Manajemen
- e. Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen
- f. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Magelang
- g. Bidang Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
- h. Waktu untuk penelitian ini : 8 Bulan

2. Anggota Peneliti:

- a. Nama Lengkap & Gelar : Lukluk Atul Hidayati, SE, MM
- b. Golongan, Pangkat & NIS : IIID/976508115
- c. Jabatan Fungsional : Lektor
- d. Jabatan Struktural : -
- e. Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen
- f. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Magelang
- g. Bidang Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
- h. Waktu untuk penelitian ini : 8 Bulan

3. Tenaga Administrasi : Liza Zumaeroh

4. Pekerja Lapangan/Pencacah : 6 Orang

Lampiran IV
Publikasi

1. Dokumen Jurnal Ekonomi dan Bisnis



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG FAKULTAS EKONOMI

Program Studi : MANAJEMEN
Status : TERAKREDITASI SK BAN-PT NO. 091/SK/BAN-PT/Ak-XV/S/II/2013
Program Studi : AKUNTANSI
Status : TERAKREDITASI SK. BAN-PT NO. 051/BAN-PT/Ak-XIII/S1/III/2011
Kampus : Jl. Tidar 21 Magelang 56126 Telp. 0293 - 362082 Fax 0293 - 361004

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BUKTI PENERIMAAN PUBLISH ARTIKEL PENELITIAN

Dengan ini saya menerima artikel penelitian atas:

Nama : Muhdiyanto & Lukluk Atul Hidayati
NIDN : 061507 7601
Judul Penelitian : Pemodelan Stres Kerja dalam Mendorong Intensitas Keluar (Studi Empiris Perusahaan Asuransi di Wilayah Kedu)
Asal Institusi : Universitas Muhammadiyah Magelang

Artikel tersebut akan Kami terbitkan di Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang untuk edisi bulan April 2015 No 1, volume 15.

Magelang, 1 November 2014

Ka. Jurnal Bisnis dan Ekonomi


(Muji Mirandani, SE, M.Si, Akt.CA)

2. Dokumen Prosiding

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH FAKULTAS EKONOMI
Program Studi : MANAJEMEN	Status : TERAKREDITASI SK BAN-PT NO. 091/SK/BAN-PT/Ak-XV/S/II/2013
Program Studi : AKUNTANSI	Status : TERAKREDITASI SK. BAN-PT NO. 051/BAN-PT/Ak-XIII/S1/III/2011
Kampus : Jl. Tidar 21 Magelang 56126 Telp. 0293 - 362082 Fax. 0293 - 361004	

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT TUGAS
Nomor : 85./II.3.AU/FE/2014

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang dengan ini memberi tugas kepada :

Nama : Muhdiyanto, SE, M.Si
NIS / NIP : 047606008
Pangkat / Golongan : Asisten Ahli
Jabatan : Dosen

1. Sebagai Pemateri pada kegiatan : Seminar Nasional dan silaturahmi Nasional IV Forum Dosen Ekonomi dan Bisnis Islam (FORDEBI) dengan Tema Penguatan Industri keuangan dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015 di Fakultas Ekonomi Univ. Sriwijaya yang diadakan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya bekerja sama dengan Forum Dosen ekonomi dan bisnis Islam pada tanggal 23-24 Oktober 2014
2. Dasar : Undangan dari Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Nomor: 2178/UN9.1.1/TU/2014 tanggal 1 Juli 2014, tentang : Undangan Seminar Nasional, Workshop Kurikulum dan Call for Papers
3. Kemudian setelah selesai harap melaporkan kepada Dekan

Yang diberi tugas

Muhdiyanto, SE, M.Si
NIS/NIP. 047606008

Magelang, 21 Oktober 2014
Dekan

Drs. Dahli Suhaeti, MM
NIS. 915905025

Telah melaksanakan tugas
Di : Fakultas Ekonomi Univ. Sriwijaya
Tanggal : 23-24 Oktober 2014

Mengetahui







SERTIFIKAT

Nomor : 002/UN9.L.1/SERT/2014

Diberikan kepada

MUHDYANTO

Sebagai

PEMAKALAH

Seminar Nasional dan Hasil-hasil Penelitian
"Penguatan Industri Keuangan dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) 2015"
dalam Rangka Dies Natalis Universitas Sriwijaya ke-54
Diselenggarakan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

Palembang, 23 Oktober 2014



Dekan
Prof. Dr. Taufiq, S.E., M.Si
NIP. 196812241993031002

Ketua Umum Panitia
DIES UNSRI ke-54



Drs. Bambang Bemby Soebiyakto, M.A., Ph.D
NIP. 195306161980111004

PROSIDING

**SEMINAR NASIONAL
HASIL-HASIL PENELITIAN
DAN SILATNAS IV FORDEBI**

**DALAM RANGKA DIES NATALIS KE-54
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**“PENGUATAN INDUSTRI KEUANGAN DALAM
MENGHADAPI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN
(MEA) 2015”**

Palembang, 23-24 Oktober 2014



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**



Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya
ISBN 979-587-522-1
Copyright © 2014