

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Kota Medan adalah kota metropolitan yang terletak di provinsi Sumatera Utara. Kota Medan resmi berdiri pada tanggal 1 Desember 1952 dan terbagi menjadi (empat) kecamatan, yaitu: Kecamatan Medan Kota, Kecamatan Medan Timur, Kecamatan Medan Barat dan Kecamatan Medan Baru (Nababan, 2017). Kota Medan merupakan kota yang sebagian besar penduduknya berasal dari berbagai daerah, terbukti dengan banyaknya remaja yang memilih untuk melanjutkan pendidikan atau perguruan tinggi di Kota Medan. Hal ini dikarenakan fasilitas belajar yang berada di kota jauh lebih baik daripada fasilitas belajar yang berada di daerah.

Setiap individu memerlukan pendidikan karena pendidikan sangat penting bagi pertumbuhan manusia. Melalui pendidikan, manusia tidak hanya memperoleh pelatihan keterampilan khusus, tetapi juga sesuatu yang lebih dalam, yaitu pengetahuan. Pendidikan adalah usaha terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pendidikan dimana peserta didik secara aktif meningkatkan keterampilannya sehingga memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, martabat, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan bagi dirinya, bangsa dan negara (UU No. 20 Tahun 2003). Pemerataan akses dan peningkatan kualitas pembelajaran akan memungkinkan masyarakat Indonesia memperoleh kecakapan hidup untuk mendorong pembangunan manusia yang seutuhnya yang dijiwai oleh nilai-nilai Pancasila, sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem

Pendidikan Nasional. Salah satu wujud khusus pelayanan di bidang pendidikan adalah penyelenggaraan dan pengelolaan sekolah.

Sekolah merupakan lembaga pendidikan tempat berlangsungnya proses pendidikan, suatu sistem yang kompleks dan dinamis dalam perkembangan masyarakat yang semakin maju. Sekolah merupakan pusat pendidikan formal yang lahir dan dikembangkan dari gagasan efisiensi dan efektifitas dalam memberikan pembelajaran kepada anggota masyarakat (Adisaputo, 2010).

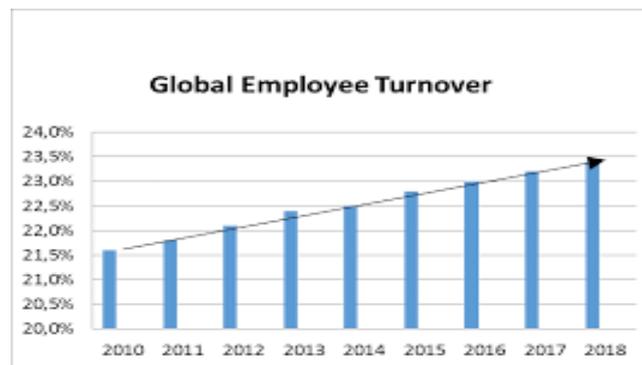
Sejalan dengan pernyataan diatas, mengingat sekolah sebagai suatu organisasi, maka peran lembaga pendidikan tidak dapat dipisahkan. Sekolah adalah suatu sistem yang terdiri dari unsur-unsur yang berbeda yang membentuk satu kesatuan utuh dari berbagai jenis sistem sosial, yang berkembang dari sekelompok individu yang saling berinteraksi, saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh hubungan individu dan dengan lingkungan sekitarnya (Dewi, 2012).

Pendidikan di Indonesia diklasifikasikan berdasarkan tiga hal yaitu, jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Yayasan Perguruan Gajah Mada merupakan sebuah lembaga pendidikan dengan status sekolah swasta yang berada di Kota Medan, yang terdiri dari tingkat *Playgroup*, TK, SD, SMP, SMA dan SMK. Yayasan Perguruan Gajah Mada berdiri secara resmi sejak pada tanggal 17 Oktober 1977, Yayasan Perguruan Gajah Mada ini sudah berdiri sekitar 44 tahun yang lalu. Yayasan Perguruan Gajah Mada adalah sekolah yang bersifat nasional artinya sekolah ini tidak membatasi agama ataupun suku tertentu untuk bisa mengenyam pendidikan di sekolah ini, dapat di lihat dari banyaknya siswa dan guru yang berasal dari agama, suku, dan budaya yang

berbeda-beda. Saat ini terdapat beberapa guru honorer yang masih aktif mengajar di sekolah tersebut. Berkurangnya jumlah guru di Yayasan Perguruan Gajah Mada dikarenakan berbagai masalah, ada beberapa guru yang memilih untuk berhenti mengajar di sekolah tersebut dengan berbagai alasan.

Tidak hanya sekolah, guru juga memiliki peranan penting dalam bidang pendidikan untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran yang efektif. Pindahannya seorang guru (*turnover*) tentunya dapat menyebabkan menurunnya kualitas proses pembelajaran, sebab keberhasilan suatu sekolah untuk mewujudkan tujuan bersama, tidak terlepas dari berbagai komponen yang terdapat didalamnya. Saat ini keinginan untuk keluar (*turnover*) dari suatu instansi, banyak dilakukan oleh berbagai individu di kalangan manapun. Hal ini diperkuat dari hasil survei *Hay Group*, dikatakan bahwa tingkat *turnover* secara global yang terus meningkat (Laporan Hasil Survei *Hay Group*, 2014).

**Gambar 1.1. Turnover Global 2010-2018**



Sumber : Laporan Hasil Survei *Hay Group* (2014)

Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2010-2018 tingkat *turnover* di dunia mengalami peningkatan yang cukup signifikan setiap tahunnya, pekerja di seluruh dunia mulai mencari peluang pekerjaan baru. Berdasarkan data

di atas, rata-rata rasio *turnover* dalam lima tahun meningkat menjadi 23,5%. Kemudian dilingkup regional, diperoleh presentase tingkat *turnover* hasil survei *Hay Group* sebagai berikut:

**Gambar 1.2. Data Tingkat *Turnover* Negara Hasil *Hay Group Survey***

<b>Negara</b>	<b>Tingkat <i>Turnover</i></b>
India	26.9%
Russia	26.8%
Indonesia	25.8%
Brazil	24.4%
US	21.8%
China	21.3%
UK	14.6%

Sumber : *Hay Group Suvey Report* (2014)

Berdasarkan data dalam Gambar 1.2. Indonesia dengan persentase sebesar 25,8% berhasil menempati peringkat ke 3 negara dengan tingkat *turnover* tertinggi dibanding negara Brazil (24,4%), US (21,8%), China (21,3%), dan UK (14,6%). Selanjutnya *turnover* juga dialami di Yayasan Perguruan Gajah Mada, berikut adalah sebaran data keluar dan masuk (*turnover*) pada guru di SD, SMP dan SMA Swasta Gajah Mada per tahun ajaran yang diformulasikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel.1.1. Data *Turnover* Guru SD, SMP dan SMA**

	<b>Tahun Ajaran</b>	<b>Data Keluar Guru</b>	<b>Data Masuk Guru</b>
SD	2018/2019	8	5
	2019/2020	5	8
	2020/2021	3	5
SMP	2018/2019	1	1

	2019/2020	2	1
	2020/2021	3	0
SMA	2018/2019	1	1
	2019/2020	4	1
	2020/2021	3	2

Sumber: Kepala Sekolah SD, SMP dan SMA Gajah Mada

Data *turnover* tersebut memberi indikasi adanya niat atau keinginan untuk keluar dari suatu instansi yang di kenal dengan istilah *turnover intention*. Sejalan dengan fenomena yang ditemukan pada guru SD Swasta Gajah Mada, maka peneliti melakukan wawancara kepada salah satu guru pada tanggal 8 Januari 2021 dengan inisial A:

*“Kalau alasan sih karena memang kemaren mengikuti seleksi pegawai negeri sipil dan ternyata lulus menjadi pegawai negeri sipil ditambah lagi kemaren itu jadwal mata pelajaran yang bentrok jadi harus milih salah satu aja, bekerja di sekolah ini mulai dari tahun 2014-2020 sudah sekitar 6 tahunlah bekerja disini”.*

Sehubungan dengan hasil wawancara di atas dapat di lihat bahwa terdapat salah satu guru yang mengikuti seleksi pegawai negeri sipil (adanya keinginan untuk mencari pekerjaan baru) sehingga ini adalah salah satu indikasi *turnover intention*. Sejalan dengan fenomena yang ditemukan pada guru SMP dan SMA Swasta Gajah Mada maka peneliti melakukan wawancara kepada salah satu guru pada tanggal 23 April 2021 dengan inisial G:

*“Alasannya memang karena sudah menikah jadi pindah ke luar kota, ada yang lulus pegawai negeri sipil, ada juga yang karena mengajar di tempat lain karena kan guru-guru disini honorer jadi cari tambahan kasihan juga kan, jadi jadwal mengajar itu sering bertabrakan memang”.*

Sehubungan dengan hasil wawancara di atas dapat di lihat bahwa adanya keinginan dari guru tersebut untuk keluar dan mencari tempat kerja baru, sehingga

hal ini adalah salah satu indikasi dari *turnover intention*. Menurut Mobley, Horner, dan Hollingsworth (dalam Halimah, Fathoni dan Minarsih, 2016) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk secara sukarela berhenti bekerja atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Sejalan dengan itu menurut Robbins dan Judge (2015) *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan suatu instansi baik secara sukarela maupun tidak sukarela, karena kurang menariknya pekerjaan saat ini serta tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada harus dikelola dengan baik, di sisi lain hal ini juga sangat penting karena sekolah harus menjaga sumber daya yang potensial agar tidak menyebabkan pindahannya seorang guru. Tentu saja, pindahannya seorang guru yang potensial dapat berdampak pada penurunan kualitas proses pembelajaran di sekolah. Kejadian guru yang berpindah dari satu sekolah ke sekolah lain menjadi fenomena yang banyak kita jumpai saat sekarang ini.

Menurut Manurung dan Ratnawati (2012), *turnover intention* pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika mengarah pada keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi, karena keinginan untuk keluar berasal dari karyawan itu sendiri dan bukan keinginan organisasi tersebut. Beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi sebagai akibat dari pergantian karyawan, seperti: masalah keberhasilan, masalah komunikasi dan peran sosial, dan semangat kerja yang menurun.

Penelitian ini dilakukan saat adanya pandemi *covid-19* yang masih mewabah di Indonesia, oleh karena itu Yayasan Perguruan Gajah Mada membuat suatu kebijakan agar para guru melakukan sekolah *online* serta melakukan *home visit* ke masing-masing siswanya, untuk memastikan bahwa setiap siswa sudah paham mengenai pembelajaran yang telah diberikan oleh gurunya. Hal ini tentunya menambah jam kerja guru, yang pada awalnya guru bekerja di sekolah dari pagi sampai siang, namun karena adanya pandemi *covid-19* jam kerja guru menjadi bertambah hingga sore. Pekerjaan yang bertambah tentunya menjadi tuntutan dan tekanan bagi para guru untuk menyelesaikan pekerjaannya, hal ini tentunya menjadi sesuatu yang krusial yang dapat menyebabkan para guru mengalami stres kerja. Robbins (2001) menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah stres kerja.

Sejalan dengan fenomena yang ditemukan di sekolah Yayasan Perguruan Gajah Mada, maka peneliti melakukan wawancara kepada salah satu guru di sekolah tersebut pada tanggal 29 Mei 2021 dengan inisial J:

*“Stres dalam bekerja sudah pasti ada, namanya kita bekerja kan karna kan pasti ada aja tekanannya apalagi kita di swasta ini, di tambah lagi pas awal-awal masuk kerja belum bisa beradaptasi di situ memang stresnya, dan ada juga keinginan untuk keluar dari sini namanya manusia kan pasti pengen cari sekolah yang lebih bonafit karna ujung-ujungnya kan selain kita pengabdian kita juga cari finansialnya juga”.*

Sejalan dengan fenomena yang ditemukan di sekolah Yayasan Perguruan Gajah Mada, maka peneliti melakukan wawancara kepada salah satu guru di sekolah tersebut pada tanggal 29 Mei 2021 dengan inisial Z:

*“Memang sekali dua kali timbul rasa kejenuhan dalam saya mengajar dalam profesi saya sebagai seorang guru, dan situasi dalam mengajar di sekolah ini yang membuat saya*

*jenuh, tingkat kesibukan dan mungkin ada permasalahan yang berbaur dengan pikiran dan pekerjaan jadi sering terbawa ke sekolah, tuntutan profesi, tuntutan sekolah, dan tuntutan dari luar juga kan, keinginan untuk meninggalkan sekolah ini sebenarnya ada tapi saya gak mau kalau bekerja tidak dalam dunia pendidikan karna kan saya dari status kesarjanaan saya pendidikan jadi sulit untuk mencari aktivitas yang di luar dari pendidikan ini, kalo pun ada saya hanya ingin mencari pekerjaan secara sampingan saja di luar aktivitas saya mengajar”.*

Sehubungan dengan hasil wawancara di atas dapat di lihat bahwa adanya guru yang merasakan tekanan, tuntutan dan kejenuhan dalam bekerja di instansi tersebut, sehingga ini diindikasikan sebagai stres kerja. Menurut Robbins (2006) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, serta keadaan seseorang.

Dampak stres kerja sangat banyak dan beragam. Tentunya, beberapa diantaranya bersifat positif seperti rangsangan untuk bekerja keras serta meningkatnya inspirasi untuk menikmati kehidupan yang lebih baik. Namun, banyak pemicu stres yang merusak dan berpotensi membahayakan kesehatan atau kinerja seseorang. Stres kerja dapat menjadi penyebab terganggunya kinerja seorang karyawan dan berdampak pada pengunduran diri dari suatu instansi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Dewi dan Sariathi (2019) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan maka semakin besar pula risiko karyawan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Soeling dan Sunaryo (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini sejalan dengan Lestari dan Mujiati (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian ini juga sejalan dengan Poeh dan Soehari (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini juga sejalan dengan Wahyono dan Riyanto (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini juga sejalan dengan Muttaqiyathun dan Rosita (2020) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Hakim, Sudarmiati, dan Sutrisno (2018) hasil pada penelitian ini menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan fenomena yang diperoleh dari penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Yayasan Perguruan Gajah Mada Di Kota Medan”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada Yayasan Perguruan Gajah Mada di Kota Medan?”

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada Yayasan Perguruan Gajah Mada di Kota Medan.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini bermanfaat secara teoritis dan juga secara praktis.

#### **a. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis yaitu untuk menambah ilmu pengetahuan mengenai psikologi industri dan organisasi khususnya mengenai stres kerja dan *turnover intention*. Penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi untuk dijadikan landasan dalam penelitian yang berhubungan dengan stres kerja dan *turnover intention*.

#### **b. Manfaat Praktis**

##### **1. Bagi Akademik**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan psikologi industri dan organisasi yang berkaitan antara stres kerja dengan *turnover intention* pada perusahaan atau instansi, karyawan atau pegawai, dan di lingkungan pekerjaan.

## **2. Bagi Instansi**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan tambahan informasi tentang stres kerja dan *turnover intention* untuk mendapatkan solusi dari permasalahan yang ada di sekolah. Diharapkan sekolah juga dapat meminimalisir angka keluarnya karyawan dari instansi serta instansi dapat mengetahui hal-hal apa saja yang perlu diperbaiki.

## **3. Bagi Penelitian Selanjutnya**

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan kajian pemikiran tentang pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* sebagai acuan bagi mahasiswa dalam mengembangkan penelitian selanjutnya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. *Turnover Intention*

##### 2.1.1. Definisi *Turnover Intention*

*Turnover intention* adalah kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan. Menurut Mobley, Horner, dan Hollingsworth (dalam Halimah, Fathoni dan Minarsih, 2016) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk secara sukarela berhenti bekerja atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Sejalan dengan itu Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Menurut Manurung dan Ratnawati (2012) *turnover intention* pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (*turnover*), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan. Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan di atas mengenai definisi *turnover intention*, maka peneliti menyimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk keluar

dari sebuah instansi dan berpindah ke tempat kerja lainnya untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

### **2.1.2. Faktor-faktor *Turnover Intention***

Menurut Robbins (2001), faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dikelompokkan dalam tiga bagian, yaitu:

1. Karakteristik tingkat organisasi, terdiri dari lima bagian yaitu struktur organisasi, desain pekerjaan, stres kerja, program penghargaan & pensiun, serta sistem evaluasi kinerja
2. Karakteristik tingkat kelompok, yaitu terdiri dari dua bagian yaitu kelompok demografik dan *group cohesiveness*
3. Karakteristik tingkat individu, terdiri dari lima bagian, yaitu usia, masa kerja, status pernikahan, kepuasan kerja, dan adanya kesesuaian antara kepribadian yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan yang dilakukannya

### **2.1.3. Aspek-aspek *Turnover Intention***

Menurut Mobley, Horner, dan Hollingsworth (dalam Halimah, Fathoni dan Minarsih, 2016) menyatakan bahwa terdapat tiga aspek *turnover intention* yang terdiri atas:

1. Adanya pikiran untuk keluar dari organisasi (*thinking of quitting*). Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2. Intensi mencari pekerjaan di tempat lain (*intention to search for alternatives*).  
Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
3. Intensi untuk keluar meninggalkan suatu instansi (*intention to quit*).  
Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapat pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

#### **2.1.4. Kategori *Turnover Intention***

Robbins (2006), menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover intention*) dapat diputuskan menjadi 2 sebab, yaitu:

a. Sukarela (*voluntary turnover*)

*Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

b. Tidak sukarela (*involuntary turnover*)

Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat tidak terkontrol bagi karyawan yang mengalaminya

Perpindahan kerja secara sukarela yang dapat dihindari, disebabkan karena alasan-alasan:

- a. Upaya yang lebih baik di tempat lain
- b. Kondisi kerja yang lebih baik di organisasi lain
- c. Masalah dengan kepemimpinan/administrasi yang ada
- d. Adanya organisasi lain yang lebih baik

Sedangkan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindari, disebabkan oleh alasan-alasan:

- a. Pindah ke daerah lain karena mengikuti pasangan
- b. Perubahan arah karir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan/anak, dan kehamilan.

## **2.2. Stres Kerja**

### **2.2.1. Definisi Stres Kerja**

Stres kerja merupakan interaksi antara seseorang dengan situasi lingkungan atau stressor yang dianggap mengancam atau menantang, dan menimbulkan gangguan psikologis, fisiologis, perilaku, dan gangguan pada organisasi. Menurut Robbins (2006) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan. Menurut Robbins (2006) menyatakan stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Handoko (dalam Wibowo, 2014) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan

seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak (Robbins & Coulter, 2010). Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan di atas mengenai definisi stres kerja, maka peneliti menyimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yang berdampak pada fisiologis, psikologis, dan perilaku seseorang dalam bekerja.

### **2.2.2. Faktor-faktor Stres Kerja**

Menurut Robbins (2006), mengemukakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stres kerja antara lain:

a. Faktor Lingkungan

Perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres di kalangan karyawan

b. Faktor Organisasional

Tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurung waktu tertentu

c. Faktor Individual

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

- 1) Faktor persoalan keluarga, survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dengan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan dan pecahnya

hubungan merupakan contoh masalah yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

- 2) Masalah ekonomi, diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
- 3) Karakteristik kepribadian, faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

### **2.2.3. Aspek-aspek Stres Kerja**

Menurut Robbins (2006) aspek-aspek stres kerja meliputi tiga aspek, yaitu:

- a. Pertama fisiologis, hal ini dapat dilihat pada orang yang terkena stres antara lain adalah, sakit kepala, tidur tidak teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit punggung, gatal-gatal pada kulit, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energi dan lain-lain.
- b. Kedua adalah psikologis yang mencakup; depresi, mudah menangis, hati merana, mudah marah, panas, gelisah, cemas, rasa harga diri menurun, merasa tidak aman, mudah tersinggung, marah-marah, mudah menyerang, bermusuhan dengan orang lain, tegang, bingung, meredam perasaan, komunikasi tidak efektif, lelah mental, dan kehilangan semangat hidup.

c. Ketiga adalah perilaku yang mencakup; sulit berkonsentrasi, mudah menyalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, terlalu membentengi atau mempertahankan diri, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras dan mabuk, serta meningkatnya agresivitas dan kriminalitas.

### **2.3. Hasil Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Dewi dan Sariathi (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja” dengan jumlah responden sebanyak 72 orang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan maka semakin besar pula risiko karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Soeling dan Sunaryo (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention Frontliner Darat Pada PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk Area Jakarta Raya*” dengan jumlah responden sebanyak 89 orang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini sejalan dengan Lestari dan Mujiati (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention*” dengan jumlah responden sebanyak 70 orang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini sejalan dengan Poeh dan Soehari (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Guru Sekolah X Di Tangerang” dengan jumlah responden sebanyak 163 orang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini juga sejalan dengan Wahyono dan Riyanto (2020) dengan judul penelitian “*Effect Of Organizational Commitment, Job Stress And Job Satisfaction On Turnover Intention*” dengan jumlah responden sebanyak 100 orang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini juga sejalan dengan Muttaqiyathun dan Rosita (2020) dengan judul penelitian “*Work Satisfaction And Work Stress On Employees Turnover Intention In PT. Telkom Indonesia Yogyakarta*” dengan jumlah responden sebanyak 92 orang mendapatkan hasil bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Hakim, Sudarmiati, dan Sutrisno (2018) dengan judul penelitian “*The Effect Of Work Stress On Turnover Intention With Work Satisfaction And Commitment As Intervening Variabel*” dengan jumlah responden sebanyak 135 orang menunjukkan bahwa hasil pada penelitian ini menjelaskan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

#### **2.4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Semua manusia membutuhkan yang namanya pendidikan karena melalui pendidikan manusia akan mendapatkan sesuatu yang lebih mendalam yaitu

pengetahuan. Salah satu perwujudan konkret dari pelayanan di bidang pendidikan adalah dengan menyelenggarakan dan mengelola sekolah. Sekolah sebagai pusat pendidikan formal lahir dan berkembang dari pemikiran efisiensi dan efektivitas dalam pemberian pendidikan kepada warga masyarakat (Adisaputro, 2010). Sekolah merupakan sebuah institusi pendidikan yang menjadi wadah berlangsungnya proses pendidikan, memiliki sistem yang kompleks dan dinamis dalam perkembangan masyarakat yang semakin maju. Sejalan dengan pernyataan di atas, mengingat sekolah merupakan sebuah lembaga, maka tidak terlepas dari peran yang melekat pada institusi pendidikan tersebut.

Sekolah menjadi wadah utama dalam bidang pendidikan, selain sekolah guru juga mempunyai peranan penting dalam keberhasilan serta keefektifan suatu organisasi sekolah. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada harus dikelola sejak dini, di sisi lain hal ini juga penting mengingat organisasi perlu juga mempertahankan sumber daya yang potensial agar tidak berdampak pada terjadinya perpindahan guru. Pindahnya guru yang potensial tentu saja dapat berdampak pada menurunnya kualitas proses pembelajaran. Kejadian guru berpindah dari satu sekolah ke sekolah lain menjadi fenomena yang banyak kita jumpai saat sekarang ini, hal ini dikenal dengan istilah *turnover intention*.

*Turnover intention* sangat berdampak pada menurunnya kualitas proses pembelajaran di sekolah, dikarenakan sumber daya manusia yang ada tidak di kelola dengan baik. Karena untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi sekolah tidak terlepas dari peranan seorang guru yang bekerja di sekolah tersebut. Menurut Mobley, Horner, dan Hollingsworth (dalam Halimah, Fathoni dan Minarsih, 2016) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan

untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Sejalan dengan itu Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Menurut Manurung dan Ratnawati (2012) *turnover intention* pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (*turnover intention*), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan dimana seorang individu berniat untuk keluar dari suatu instansi menurut pilihannya sendiri dan tersedianya alternatif pekerjaan lain yang dinilai lebih baik.

Penelitian ini dilakukan saat adanya pandemi *covid-19* yang masih mewabah di Indonesia, oleh karena itu Yayasan Perguruan Gajah Mada membuat suatu kebijakan agar para guru melakukan sekolah *online* serta melakukan *home visit* ke masing-masing siswanya, untuk memastikan bahwa setiap siswa sudah paham mengenai pembelajaran yang telah diberikan oleh gurunya. Hal ini tentunya menambah jam kerja guru yang pada awalnya guru bekerja di sekolah dari pagi sampai siang, namun karena adanya pandemi *covid-19* jam kerja guru menjadi bertambah hingga sore. Pekerjaan yang bertambah tentunya menjadi tuntutan dan tekanan bagi para guru untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan para guru tentunya dapat

mengganggu kinerjanya, hal ini menjadi sesuatu yang krusial yang dapat menyebabkan para guru mengalami stres kerja.

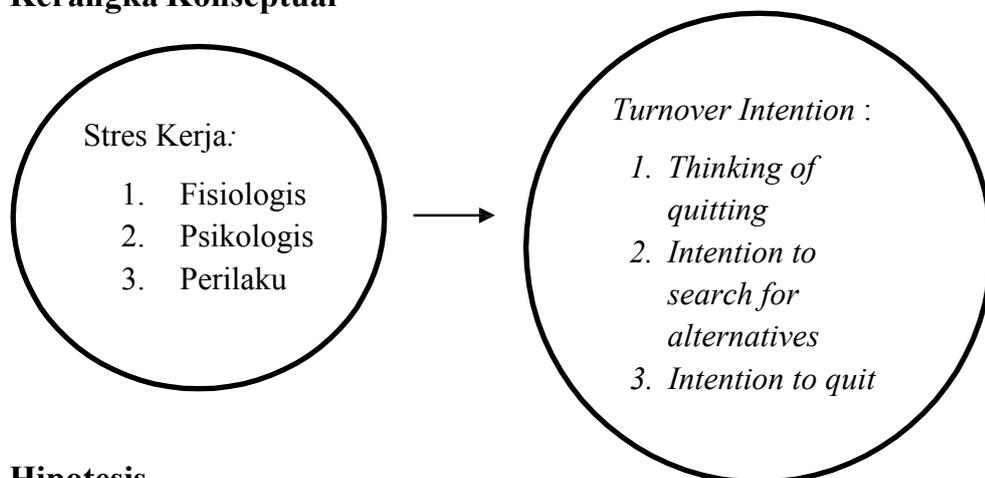
Robbins (2001) menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Robbins (2006) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan. Sejalan dengan itu menurut Handoko (dalam Wibowo, 2014) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampau banyak (Robbins & Coulter, 2010). Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja semakin mendapat perhatian dari para peneliti karena dampak negatifnya yang serius terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Seseorang yang sering merasakan sakit kepala saat bekerja, sakit punggung, lelah atau kehilangan daya energi, mudah marah, gelisah, cemas, bosan, mudah menyalahkan orang lain dan berkurangnya konsentrasi saat mengajar merupakan aspek fisiologis, psikologis dan perilaku yang dapat menyebabkan seseorang untuk keluar dari suatu instansi dan berpikir untuk mencari pekerjaan baru di instansi lain yang menurutnya lebih baik dari pekerjaan sebelumnya.

Dampak stres kerja sangat banyak dan beragam. Tentunya, beberapa diantaranya bersifat positif seperti rangsangan untuk bekerja keras dan meningkatnya inspirasi untuk menikmati kehidupan yang lebih baik. Akan tetapi, banyak juga stressor yang sifatnya mengganggu dan secara potensial berbahaya bagi kesehatan maupun kinerja seseorang. Stres kerja bisa menjadi penyebab kinerja karyawan terganggu dan berdampak pada terjadinya pengunduran diri dari suatu instansi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin besar pula risiko karyawan untuk keluar dari suatu instansi.

## 2.5. Kerangka Konseptual



## 2.6. Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian ini ialah :

Ha : Ada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada Yayasan Perguruan Gajah Mada di Kota Medan

Ho : Tidak ada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada Yayasan Perguruan Gajah Mada di Kota Medan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2010). Variabel juga dapat didefinisikan sebagai konsep mengenai atribut atau sifat yang terdapat pada subjek penelitian yang dapat bervariasi secara kuantitatif atau secara kualitatif (Azwar, 2011). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel terikat : *Turnover Intention*
- b. Variabel bebas : Stres Kerja

#### **3.2. Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

##### **3.2.1. *Turnover Intention***

*Turnover intention* adalah keinginan guru untuk berhenti mengajar (keluar) dari sekolah secara sukarela, memiliki pemikiran untuk meninggalkan sekolah dan keinginan mencari pekerjaan yang berbeda atau pekerjaan yang sama di instansi lain yang di nilai lebih baik.

Dalam penelitian ini *turnover intention* akan di ukur dengan skala *turnover intention* yang terdiri atas aspek-aspek seperti *Thinking of quitting*, *Intention to search for alternatives*, dan *Intention to quit* Mobley, Horner, dan Hollingsworth (dalam Halimah, Fathoni dan Minarsih, 2016).

### **3.2.2. Stres Kerja**

Stres kerja adalah bentuk reaksi dari fisik, psikis maupun perilaku, reaksi fisik seperti merasakan sakit kepala saat mengajar, tekanan darah naik saat melakukan pekerjaan dan sebagainya, reaksi psikis seperti cemas saat pekerjaan menumpuk, merasakan bosan saat mengajar di sekolah dan lain-lain, reaksi pada perilaku seperti kurangnya konsentrasi saat mengajar, tidak mampu menepati janji dan mudah menyalahkan orang lain saat bekerja.

Dalam penelitian ini stres kerja akan di ukur dengan skala stres kerja yang terdiri atas aspek-aspek seperti fisiologis, psikologis dan perilaku (Robbins, 2006).

### **3.3. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian ini adalah guru SD, SMP dan SMA Swasta Gajah Mada di Kota Medan.

### **3.4. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2012), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang bekerja di SD, SMP, dan SMA Swasta Gajah Mada dengan jumlah 51 orang guru.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Oleh karena itu jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang bekerja di SD, SMP, dan SMA Swasta Gajah Mada dengan jumlah 51 orang guru.

### 3.5. Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala psikologi. Skala psikologi adalah suatu prosedur pengambilan data yang mengungkapkan konsep psikologi yang menggambarkan aspek kehidupan individu (Azwar, 2008). Skala pada penelitian ini adalah skala model *Likert*, dimana dalam skala model *Likert* ini terdiri 4 alternatif jawaban, yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun kriteria penilaiannya bergerak dari 4,3,2,1 untuk jawaban yang *Favourable* dan 1,2,3,4, untuk jawaban yang *Unfavourable*. Skala psikologi yang digunakan adalah skala stres kerja dan skala *turnover intention*.

**Tabel.3.1. Skor Jawaban Skala *Likert***

Pilihan Jawaban	Bentuk Pernyataan	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

### 3.5.1. Skala *Turnover Intention*

Pengukuran *turnover intention* menggunakan skala model *Likert* yang disusun berdasarkan aspek-aspek *turnover intention* menurut Mobley, Horner, dan Hollingsworth (dalam Halimah, Fathoni dan Minarsih, 2016) yaitu adanya pikiran untuk keluar dari organisasi (*thinking of quitting*), intensi mencari pekerjaan di tempat lain (*intention to search for alternatives*), dan intensi untuk meninggalkan suatu instansi (*intention to quit*). Total keseluruhan dari pengukuran skala *turnover intention* terdiri dari 30 aitem yang dibagi menjadi 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*.

Aitem *favorable* adalah aitem yang mendukung pernyataan adanya *turnover intention* di Yayasan Perguruan Gajah Mada di Kota Medan, dan sebaliknya aitem *unfavorable* adalah untuk pernyataan yang tidak mendukung adanya *turnover intention* di Yayasan Perguruan Gajah Mada di Kota Medan. Aitem-aitem *favorable* dan *unfavorable* skala *turnover intention* dapat dilihat pada tabel 3.2.

**Tabel.3.2. Blue Print Skala *Turnover Intention* Sebelum Uji Coba**

No	Aspek	Nomor Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Pikiran untuk keluar dari organisasi ( <i>thinking of quitting</i> )	2,4,6,8,10	1,3,5,7,9	10
2.	Intensi mencari pekerjaan di tempat lain	12,14,16,18,20	11,13,15,17,19	10

	<i>(intention to search for alternatives)</i>			
3.	Intensi untuk meninggalkan suatu instansi <i>(intention to quit)</i>	22,24,26,28,30	21,23,25,27,29	10
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

### 3.5.2. Skala Stres Kerja

Pengukuran stres kerja menggunakan skala model *Likert* yang disusun berdasarkan aspek-aspek stres kerja menurut Robbins (2006) yaitu fisiologis, psikologis dan perilaku. Total keseluruhan dari pengukuran skala stres kerja terdiri dari 30 aitem yang dibagi menjadi 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*.

Aitem *favorable* adalah aitem yang mendukung pernyataan adanya stres kerja di Yayasan Perguruan Gajah Mada di Kota Medan, dan sebaliknya aitem *unfavorable* adalah untuk pernyataan yang tidak mendukung adanya stres kerja di Yayasan Perguruan Gajah Mada di Kota Medan. Aitem-aitem *favorable* dan *unfavorable* skala stres kerja dapat dilihat pada tabel 3.3.

**Tabel.3.3. Blue Print Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba**

No	Aspek	Nomor Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Fisiologis	2,4,6,8,10	1,3,5,7,9	10

2.	Psikologis	12,14,16,18,20	11,13,15,17,19	10
3.	Perilaku	22,24,26,28,30	21,23,25,27,29	10
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

### **3.6. Validitas dan Reliabilitas**

#### **3.6.1. Validitas**

Menurut Sugiyono (2010) validitas adalah derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Untuk melihat valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor total butir pernyataan, apabila koefisien korelasinya lebih besar atau sama dengan 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

#### **3.6.2. Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2010) uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsistensi apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Untuk melihat reliabel tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitasnya lebih besar 0,60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

### 3.7. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba ini dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari skala yang disusun sebagai alat pengumpul data penelitian. Dalam pelaksanaan uji coba skala untuk variabel stres kerja dan *turnover intention* dilaksanakan pada guru Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan yang berjumlah 63 orang guru. Dari hasil uji coba yang dilakukan, peneliti mendapat hasil sebagai berikut:

#### 3.7.1. Skala *Turnover Intention*

Dari hasil perhitungan komputersasi melalui program *SPSS version 17.0 for Windows*. Peneliti mendapat hasil reliabilitas 0,931 dan 1 aitem yang gugur dari 30 aitem dengan indeks daya determinasi (*correlation*) berada di basis 0,3 sehingga *blue print* setelah uji coba adalah sebagai berikut:

**Tabel.3.4. *Blue Print* Skala *Turnover Intention* Setelah Uji Coba**

No	Aspek	Nomor Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Pikiran untuk keluar dari organisasi ( <i>thinking of quitting</i> )	4,6,8,10	1,3,5,7,9	9
2.	Intensi mencari pekerjaan di tempat lain ( <i>intention to search for alternatives</i> )	12,14,16,18,20	11,13,15,17,19	10
3.	Intensi untuk meninggalkan suatu	22,24,26,28,30	21,23,25,27,29	10

	instansi ( <i>intention to quit</i> )			
	<b>Jumlah</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>29</b>

### 3.7.2. Skala Stres Kerja

Dari hasil perhitungan komputerisasi melalui program *SPSS version 17.0 for Windows*. Peneliti mendapat hasil reliabilitas 0,859 dan 9 aitem yang gugur dari 30 aitem dengan indeks daya determinasi (*correlation*) berada di basis 0,3 sehingga *blue print* setelah uji coba adalah sebagai berikut:

**Tabel.3.5. Blue Print Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba**

No	Aspek	Nomor Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Fisiologis	2,4,6,8,10	9	6
2.	Psikologis	12,14,16,18,20	11,13,15,17	9
3.	Perilaku	22,24,26,30	21,23	6
	<b>Jumlah</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>21</b>

### 3.8. Pelaksanaan Penelitian

#### 1. Perijinan

Pada tahap ini, peneliti melakukan ijin dari pihak instansi tempat peneliti ingin melakukan penelitian.

## **2. Pengambilan Data**

Kegiatan pengambilan data dilakukan pada tanggal 25-26 Agustus 2021 di Yayasan Perguruan Gajah Mada, Jl. H.M Said No.19 Medan dengan jumlah subjek penelitian adalah 51 orang guru.

## **3. Pembuatan Laporan**

Setelah peneliti menjalankan kedua tahap di atas, maka peneliti dapat membuat laporan yang sesuai dengan data yang di ambil.

### **3.9. Analisis Data**

#### **3.9.1. Uji Asumsi**

- a. Uji Normalitas yaitu dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian kedua variabel terdistribusi secara normal. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan uji *one-sample Kolmogorov-smirnov* dengan bantuan SPSS *version 17.0 for Windows*. Data yang dikatakan terdistribusi normal jika  $p > 0,05$ .
- b. Uji Linieritas yaitu digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan linear dengan menggunakan bantuan program SPSS *version 17.0 for Windows*.

#### **3.9.2. Uji Hipotesa**

Sesuai dengan jenis penelitian ini yaitu dimana bertujuan untuk menguji hipotesis tentang ada tidaknya pengaruh antara variabel, maka akan digunakan uji hipotesa Regresi Linier Sederhana dengan bantuan SPSS *version*

*17.0 for windows*. Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* yang dilakukan dengan syarat:

Jika Sig > 0,05 maka H0 diterima

Jika Sig < 0,05 maka Ha diterima