

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP STRES KERJA DAN DAMPAKNYA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

(Studi Kasus Pada Karyawan PT Antarmitra Sembada Cabang Jakarta 1)

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi
Manajemen S1 Universitas Mercu Buana Jakarta**



Nama : Desi Ratna Sari

NIM : 43112120121

**Program Studi Manajemen S1
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA**

2017

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Desi Ratna Sari

NIM : 43112120121

Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa hasil skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan proposal ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 16 Januari 2017



Desi Ratna Sari

NIM : 43112120121

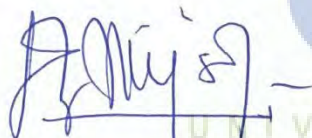
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Desi Ratna Sari
NIM : 43112120121
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap *Turnover Intention* pada PT Antarmitra Cabang Jakarta 1
Tanggal Lulus Ujian : 21 Februari 2017

Disahkan oleh,

Pembimbing,

Ketua Penguji,



(Luna Haningsih, SE., ME)

Tanggal : 25-FEB-2017

(Agus Ariyanto, SE., MM)

Tanggal : 26-2-2017

Dekan

Ketua Program Studi
S1 Manajemen



(Dr. Harnovinsah, Ak., M.Si., CA)

Tanggal : 26/2/2017

(Dudi Permana, Ph.D)

Tanggal : 26/2/2017

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada Karyawan PT Antarmitra Sembada cabang Jakarta 1)”**. Skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penulis menyadari sebagai manusia biasa dalam penelitian ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak, khususnya Ibu Luna Haningsih, SE., ME, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan saran, waktu, bimbingan, semangat, pengetahuan dan nasehat-nasehat yang bermanfaat yang telah diberikan kepada penulis. Dan penulis ingin berterima kasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada :

1. Bapak Dr. Ir. Arrisetyanto Nugroho, MM selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Bapak Dr. Harnovinsah, Ak., M.Si., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
3. Bapak Dudi Permana, Ph.D selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercubuana.
4. Bapak Mochamad Soelton, S.Psi., MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercubuana.
5. Ibu Ryani Dhyan Parashakti, SE., MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercubuana.
6. Seluruh dosen dan staf Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercubuana yang telah memberikan segenap ilmunya.

7. Kepada Ibu Leny dan Ibu Yani selaku admin dan para karyawan PT Antarmitra Sembada cabang Jakarta 1 yang telah membantu serta memberikan waktunya untuk mengisi kuesioner yang saya berikan.
8. Kedua orang tua tercinta, Bapak Raharso dan Mama Sri Budi Arti yang selalu memberikan doa, dorongan serta inspirasi yang tak ternilai harganya serta membuat dukungan baik moral dan material. Kalian adalah motivasi terbesar bagi diri saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada Ka Nurul dan Apsari yang telah memberikan bantuan masukan, saran dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada teman-teman tercinta, Aderia, Intan, Asti, Rinda, Laila, Ratih, Sigit dan semua pihak lainnya. Terima kasih atas kebaikan kalian semua yang senantiasa mendoakan dan mendukung hingga skripsi ini selesai.
11. Seluruh teman-teman Manajemen S1 FEB UMB angkatan 2012 yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Semoga kita bisa mewujudkan semua impian kita dan tetap bisa berjumpa lagi di lain waktu. Amin.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis, pembaca dan bagi peneliti selanjutnya. Terima kasih.

Jakarta, 16 Januari 2017

Desi Ratna Sari

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kontribusi Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
B. Gaya Kepemimpinan.....	14
1. Pengertian Kepemimpinan.....	14
2. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	14
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	15
4. Indikator Gaya Kepemimpinan	15
5. Gaya Kepemimpinan yang Efektif.....	17
C. Stres Kerja.....	18
1. Pengertian Stres Kerja.....	18
2. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja	18
3. Indikator Stres Kerja	19
4. Cara Mengatasi Stres Kerja.....	19
D. <i>Turnover Intention</i>	21
1. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	21
2. Jenis <i>Turnover Intention</i>	21
3. Indikasi Terjadinya <i>Turnover Intention</i>	22
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	23
5. Dampak <i>Turnover</i> Bagi Perusahaan.....	24
6. Indikator Pengukuran <i>Turnover Intention</i>	25
E. Penelitian Terdahulu	27

F. Rerangka Konseptual dan Pengembangan Hipotesis.....	32
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap <i>Turnover Intention</i>	32
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja.....	33
3. Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	33
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Waktu dan Tempat Penelitian	35
B. Desain Penelitian.....	35
C. Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	36
1. Definisi Variabel	36
2. Operasionalisasi Variabel.....	38
D. Skala Pengukuran.....	40
E. Populasi dan Sampel Penelitian	40
1. Populasi.....	40
2. Sampel Penelitian.....	40
F. Teknik Pengumpulan Data.....	41
G. Jenis Data	41
H. Metode Analisis Data.....	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	46
B. Karakteristik Jawaban Responden	46
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status	48
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
C. Karakteristik Jawaban Kuesioner.....	50
1. Karakteristik Kuesioner Berdasarkan Variabel Gaya Kepemimpinan	50
2. Karakteristik Kuesioner Variabel Stres Kerja.....	51
3. Karakteristik Kuesioner Variabel <i>Turnover Intention</i>	52
D. Metode Analisis Data.....	53
1. Evaluasi <i>Measurement Model (Outer Model)</i>	53
2. Pengujian Model Struktural/Uji Hipotesis (<i>Inner Model</i>)	60
E. Pembahasan.....	63
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap <i>Turnover Intention</i>	63
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja.....	63
3. Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	64
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	65

B. Saran.....	65
1. Saran untuk PT Antarmitra Sembada Cabang Jakarta 1	66
2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

No.	Keterangan	Halaman
1.1	Data Turnover Karyawan PT AMS Cabang Jakarta 1	3
1.2	Hasil Kuesioner Prariset PT AMS Cabang Jakarta 1	5
2.1	Penyebab-Penyebab Stres	19
2.2	Penelitian Terdahulu	27
3.1	Operasional Variabel Gaya Kepemimpinan.....	38
3.2	Operasional Variabel Stres Kerja.....	39
3.3	Operasional Variabel <i>Turnover Intention</i>	39
3.4	Instrument Skala Likert.....	40
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Status	48
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
4.6	Karakteristik Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan.....	50
4.7	Karakteristik Kuesioner Variabel Stres Kerja.....	51
4.8	Karakteristik Kuesioner Variabel <i>Turnover Intention</i>	52
4.9	Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i>	54
4.10	Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> (modifikasi)	55
4.11	Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity (Cross Loadings)</i>	56
4.12	Hasil Pengujian AVE	57
4.13	Hasil Pengujian <i>Convergent Validity (Fornell Lacker Criterium)</i>	57
4.14	Hasil Pengujian <i>Composite Reliability</i>	58
4.15	Hasil Pengujian <i>Cronbachs Alpha</i> (Menurut Ghozali)	58
4.16	Hasil Pengujian <i>Cronbachs Alpha</i> (Menurut Guilford).....	59
4.17	Nilai R-Square Variabel Endogen.....	60
4.18	Hasil Pengujian Hipotesis	62

DAFTAR GAMBAR

No.	Keterangan	Halaman
1.1	Grafik Data Masuk dan Keluar Karyawan PT AMS Cabang Jakarta 1 ..	4
2.1	Model Rerangka Konseptual Penelitian.....	34
4.1	Hasil Algoritma PLS	54
2.3	Hasil Algoritma PLS (modifikasi)	55
2.4	Hasil Uji Boostroaping.....	62



DAFTAR LAMPIRAN

	Keterangan	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	71
Lampiran 2	Surat Keterangan	75
Lampiran 3	Rekapitulasi Data Kuesioner Karakteristik Responden	76
Lampiran 4	Rekapitulasi Data Kuesioner Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan	78
Lampiran 5	Rekapitulasi Data Kuesioner Jawaban Responden Variabel Stres Kerja	80
Lampiran 6	Rekapitulasi Data Kuesioner Jawaban Responden Variabel <i>Turnover Intention</i>	82
Lampiran 7	Output Pengujian Evaluasi <i>Measurement Model (Outer Model)</i>	84
Lampiran 8	Output Pengujian <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i>	85
Lampiran 9	Output Hasil Pengujian <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbachs Alpha</i>	86
Lampiran 10	Output Pengujian Model Struktural/Uji Hipotesis (<i>Inner Model</i>)	87

UNIVERSITAS
MERCU BUANA