

ABSTRAK

Dalam upaya menurunkan tingkat turnover intention pada suatu perusahaan tentu faktor pertama yang dilihat adalah bagaimana tingkat stres yang dialami oleh seorang karyawan. Jika seorang karyawan memiliki tingkat stres yang rendah pada tempat mereka bekerja tentu tidak akan memutuskan untuk keluar dari tempat mereka bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor apasaja yang dapat menurunkan tingkat turnover intention pada CV. Bartec Utama Mandiri Semarang yaitu variabel Ambiguitas Peran (X1), Persepsi Dukungan Organisasional (X2) dan variabel Stres (Y1) sebagai variabel intervening.

Sampel penelitian ini diambil dari 150 orang karyawan yang telah mempunyai masa kerja minimal 6 bulan kerja di CV. Bartec Utama Mandiri. Kemudian kuisioner dibagikan kepada responden sebanyak 150 dan kuisioner yang kembali sebanyak 120 responden kemudian dilakukan penginputan data. Penentuan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling* yang merupakan salah satu jenis dari metode *non probability sampling* dimana pengambilan sampel yang dipilih menggunakan pertimbangan dan kriteria oleh peneliti. Responden pada penelitian ini adalah Karyawan CV. Bartec Utama Mandiri Semarang. Alat yang digunakan untuk menganalisis data adalah AMOS 22.00 dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM).

Hasil penelitian ini menunjukkan dari 5 hipotesis hanya satu yang di tolak yaitu pengaruh variabel *Ambiguitas Peran* tidak berpengaruh signifikan pada *Turnover intention* dengan nilai CR sebesar 1,433 dan nilai p-value sebesar 0,152. Adapun faktor-faktor yang berpengaruh secara signifikan yaitu Ambiguitas peran berpengaruh positif signifikan terhadap stress dengan nilai CR sebesar 2,357 dan nilai p-value sebesar 0,018. Persepsi dukungan organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap stress dengan nilai CR sebesar -2,752 dan nilai p-value sebesar 0,006. Stres berpengaruh positif signifikan pada Turnover Intention dengan nilai CR sebesar 2,108 dan nilai p-value sebesar 0,035. Persepsi dukungan organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention dengan nilai CR sebesar -2,248 dan nilai p-value sebesar 0,025.

Kata Kunci: *Ambiguitas Peran, Persepsi Dukungan Organisasional, Turnover Intention Dan Stres.*