

DAFTAR ISI

| | |
|--------------------------------|-----|
| Halaman Judul..... | i |
| Sertifikasi | ii |
| Halaman Pengesahan Tesis | iii |
| Motto | iv |
| <i>Abstract</i> | v |
| Abstrak | vi |
| Kata Pengantar | vii |
| Daftar Isi..... | ix |

A

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|---|---|
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 6 |
| 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian | 7 |
| 1.3.1 Tujuan penelitian..... | 7 |
| 1.3.2 Manfaat penelitian..... | 7 |
| 1.4 Sistematika Penulisan | 8 |

BAB II TELAAH PUSTAKA

| | |
|--|----|
| 2.1 Telaah Pustaka | 10 |
| 2.1.1 Ambiguitas peran | 11 |
| 2.1.1.1. Definisi..... | 11 |
| 2.1.1.2 Mengatasi Ambiguitas Peran | 12 |
| 2.1.2 Persepsi dukungan organisasional..... | 13 |
| 2.1.2.1. Definisi..... | 13 |
| 2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi persepsi dukungan organisasi .. | 14 |
| 2.1.2.3 Teori Persepsi dukungan organisasi..... | 15 |
| 2.1.2.4 Perhitungan dan Penelitian Terdahulu | 17 |
| 2.1.3 Stres Kerja | 18 |

| | |
|---|----|
| 2.1.3.1. Definisi..... | 18 |
| 2.1.3.2 Faktor Faktor Stressor | 22 |
| 2.1.4 <i>Turnover Intention</i> | 25 |
| 2.1.4.1. Definisi..... | 25 |
| 2.1.4.2 Faktor yang mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> | 28 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 30 |
| 2.3 Pengaruh Antar Variabel..... | 31 |
| 2.3.1 Pengaruh <i>Role Ambuignty</i> dengan <i>Stress</i> | 31 |
| 2.3.2 Pengaruh Persepsi dukungan organisasi dengan <i>Stress</i> | 32 |
| 2.3.3 Pengaruh <i>Stress</i> dengan <i>Turnover Intention</i> | 34 |
| 2.3.4 Pengaruh Ambiguitas Peran dengan <i>Turnover Intention</i> | 34 |
| 2.3.5 Persepsi Dukungan Organisasi dengan <i>Turnover Intention</i> | 35 |
| 2.4 Kerangka Pikir | 36 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| 3.1 Jenis dan Sumber Data | 38 |
| 3.1.1. Data Primer | 38 |
| 3.1.2. Data Sekunder | 38 |
| 3.2 Populasi dan Sampling..... | 39 |
| 3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian..... | 40 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan data..... | 42 |
| 3.5 Uji Reliablitas dan Validitas Data..... | 42 |
| 3.6 Analisis Deskriptif | 44 |
| 3.7 Teknik Analisis | 45 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| 4.1 Gambaran Umum Obyek dan Subyek Penelitian | 49 |
| 4.2 Gambaran Umum Subyek Penelitian..... | 50 |
| 4.3 Data dan Deskriptif Responden | 50 |
| 4.4 Karakteristik Responden Penelitian | 51 |
| 4.4.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 52 |

| | | |
|-----------|--|----|
| 4.4.2. | Data Responden Berdasarkan Usia Responden | 52 |
| 4.4.3. | Data Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 53 |
| 4.4.4. | Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 54 |
| 4.5 | Uji Kelayakan Data..... | 54 |
| 4.5.1. | Uji Validitas | 54 |
| 4.5.2. | Uji Reliabilitas..... | 56 |
| 4.5.3. | Uji Validitas | 56 |
| 4.6 | Analisis Statistik Deskriptif | 57 |
| 4.6.1. | Perhitungan Angka Indeks | 57 |
| 4.7 | Statistik Deskriptif | 58 |
| 4.7.1. | Variabel <i>Ambiguitas</i> peran..... | 58 |
| 4.7.2. | Variabel Persepsi dukungan organisasional | 60 |
| 4.7.3. | Variabel <i>Stres kerja</i> | 62 |
| 4.7.4. | Variabel <i>Turnover Intention</i> | 64 |
| 4.8 | Uji Validitas konstruk | 65 |
| 4.8.1. | <i>Convergent Validity</i> | 65 |
| 4.8.2. | Uji <i>Construct Reliability</i> dan <i>Variance Extracted</i> | 67 |
| 4.9 | Evaluasi Asumsi Model Struktural | 69 |
| 4.9.1. | Uji Normalitas Data | 69 |
| 4.9.2. | Evaluasi <i>Outliers</i> | 70 |
| 4.9.3. | Uji Evaluasi <i>Multikolinieritas</i> | 71 |
| 4.9.4. | Uji <i>Confirmatory Factor Analysis</i> | 73 |
| 4.9.4.1. | <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel Eksogen..... | 73 |
| 4.9.4.1.1 | Variabel Eksogen <i>Ambiguitas peran</i> | 73 |
| 4.9.4.1.2 | Variabel Eksogen Persepsi dukungan organisasional..... | 75 |
| 4.9.4.2. | <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel Endogen..... | 78 |
| 4.9.4.2.1 | Variabel Endogen <i>Stres kerja</i> | 78 |
| 4.9.4.2.2 | Variabel Endogen <i>Turnover Intention</i> | 80 |
| 4.9.5. | Uji Kelayakan Full Model Penelitian..... | 83 |
| 4.10 | Analisis Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Pengaruh..... | 85 |

| | | |
|---------|--|----|
| 4.11 | Pengujian Hipotesis | 87 |
| 4.12 | Pembahasan | 90 |
| 4.12.1. | <i>Ambiguitas</i> peran berpengaruh positif terhadap Stres kerja | 90 |
| 4.12.2. | Persepsi dukungan organisasional berpengaruh negatif terhadap Stres kerja | 91 |
| 4.12.3. | <i>Stres kerja</i> Berpengaruh Positif Terhadap <i>Turnover Intention</i> | 92 |
| 4.12.4. | <i>Ambiguitas</i> peran tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> | 92 |
| 4.12.5. | Persepsi dukungan organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> | 93 |

BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN

| | | |
|--------|--|-----|
| 5.1 | Kesimpulan Hipotesis | 95 |
| 5.2 | Kesimpulan Atas Masalah Penelitian | 96 |
| 5.2.1. | Hubungan Antara <i>Ambiguitas</i> peran terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan melalui <i>Stres kerja</i> | 96 |
| 5.2.2. | Hubungan Antara Persepsi dukungan organisasional terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Stres kerja | 97 |
| 5.3 | Implikasi Teoritis | 99 |
| 5.4 | Implikasi Manajerial | 101 |
| 5.5 | Keterbatasan Penelitian..... | 104 |
| 5.6 | Agenda Penelitian Kedepan..... | 105 |

| | |
|-----------------------------|------------|
| DAFTAR PUSTAKA | 106 |
|-----------------------------|------------|