

## PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP INTENSI PERPUTARAN (*TURNOVER INTENTION*) KARYAWAN CV. CHAMPION MAKMUR SENTOSA NGANJUK

Walfadila Oktanada<sup>1</sup>, Dhiyan Septa Wihara<sup>2</sup>, Rony Kurniawan<sup>3</sup>

<sup>1),2),3)</sup> Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur  
[walfadilaoktanada@gmail.com](mailto:walfadilaoktanada@gmail.com)

### Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2023

Tanggal Revisi : 10/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

### Abstract

*This study aims to analyze the effect of job stress, job satisfaction, and organizational commitment on turnover intention (Turnover Intention) employees of CV. Champion Makmur Sentosa Nganjuk. The research approach uses quantitative and is a type of causality research. The population of this study are employees at CV. Champion Makmur Sentosa Nganjuk. The sample is determined 30 people from the number of employees. Sampling using saturated sampling method. Data collection used a questionnaire which was analyzed using multiple linear regression analysis using SPSS software for Windows version 23. This study obtained the result that job stress, job satisfaction, and organizational commitment partially have a significant effect on the variable turnover intention of CV. Champion Makmur Sentosa Nganjuk. Simultaneously the variables of job stress, job satisfaction and organizational commitment can have a significant effect on the variable turnover intention of CV. Champion Makmur Sentosa Nganjuk.*

**Keywords:** Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap intensi perputaran (*Turnover Intention*) karyawan CV. Champion Makmur Sentosa Nganjuk. Pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif dan merupakan jenis penelitian kausalitas. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada CV. Champion Makmur Sentosa Nganjuk. Sampel ditentukan 30 orang dari jumlah karyawan. Pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuisioner yang dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *Software SPSS for windows* versi 23. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa, stres kerja, kepuasan kerja, serta komitmen organisasional secara persial berpengaruh signifikan pada variabel *turnover intention* pada karyawan CV. Champion Makmur Sentosa Nganjuk. Secara simultan variabel stres kerja, kepuasan kerja serta komitmen organisasional mampu berpengaruh signifikan pada variabel *turnover intention* pada karyawan CV. Champion Makmur Sentosa Nganjuk.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, *Turnover Intention*

## PENDAHULUAN

Kebutuhan yang cenderung meningkat memberi peluang kepada para pelaku bisnis untuk menciptakan usaha yang berkontribusi menciptakan lapangan pekerjaan, sehingga dalam hal tersebut dapat mendukung kelangsungan hidup masyarakat. Usaha yang terbentuk tidak lepas dari faktor produksi. Dari beberapa faktor produksi yang ada, sumber daya manusia memberi dampak yang paling besar dibandingkan dengan faktor produksi lainnya. Sumber daya manusia berkontribusi dalam keunggulan bersaing dan diharapkan untuk mengerahkan tenaga serta pikirannya agar menghasilkan output yang maksimal. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

Globalisasi menuntut perusahaan untuk tumbuh dalam persaingan yang ketat. Perusahaan dituntut untuk menerapkan strategi yang efektif dan efisien, karena globalisasi saat ini berdampak cukup signifikan bagi perusahaan, sehingga perubahan yang terjadi harus diikuti dengan perubahan yang konstruktif dari perusahaan. Selain itu, pemanfaatan sumber daya yang dimiliki harus diimbangi dengan alokasi yang tepat agar tidak menimbulkan masalah ketenaga kerjaan. Sumber Daya Manusia adalah modal utama organisasi atau perusahaan yang dimana dapat memberikan kontribusi untuk organisasi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi [1].

Meningkatnya bisnis disebagian besar perusahaan yang tidak diimbangi dengan kebijakan-kebijakan yang mendukung justru akan diikuti dengan tingginya tingkat *turnover intention*, kebijakan-kebijakan yang

dibuat oleh perusahaan untuk menghadapi persaingan yang ketat harus sesuai dengan harapan karyawan agar karyawan tetap memberikan *performance* yang baik. Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah, maka akan menjadi hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya [2]

*Turnover intention* merupakan niat seorang individu untuk meninggalkan organisasi tempat dia bekerja karena alasan tertentu [3]. Sebagai contoh adalah ketidaknyamanan yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Peran lingkungan kerja tidak dapat dilihat secara langsung, tetapi lingkungan berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, karena budaya kerja yang mencerminkan suasana kondusif dapat meningkatkan kinerja dengan cara saling memotivasi, saling menghargai, dan membuat suasana kerja lebih nyaman.

Stres kerja merupakan penyebab utama terjadinya *turnover intention*, dengan hasil pernyataan tersebut, meskipun dilakukan peningkatan dari segi pemimpin dan keinginan karyawan untuk loyal pada organisasi belum tentu menurunkan *turnover intention* jika terjadi stress [4]. Faktor lain yang dapat menimbulkan stres adalah suasana yang tidak kondusif dapat mengurangi tekanan kinerja pikiran dan menyebabkan stres kerja, sehingga karyawan terhambat dalam melakukan proses pengambilan keputusan kerja.

Selain stres kerja faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan reaksi emosional dari pandangan seseorang yang telah mendapatkan kebutuhannya dari pekerjaan yang dilakukan, sehingga ketika karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya, dalam arti memberikan tantangan maka hal tersebut akan menjadi indikator kepuasan kerja yang baik [5]. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi. Kepuasan kerja harus diciptakan agar moral kerja dan dedikasi karyawan semakin meningkat. Kepuasan kerja dapat membuat karyawan untuk lebih mengutamakan pekerjaan dari pada hal lainnya, menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dan memberikan hasil yang baik pula.

Komitmen organisasional juga merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi dimana semakin kuat seorang karyawan ingin bertahan dalam organisasi maka semakin rendah keinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Eksistensi perusahaan tidak lepas dari komitmen karyawan. Komitmen berkaitan dengan masa kerja karyawan yang mencakup seberapa lama karyawan mampu bertahan untuk berkontribusi mencapai keberhasilan dan kesuksesan yang berkelanjutan. Kesetiaan karyawan dalam perusahaan adalah bentuk refleksi dari komitmen yang tinggi. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, pimpinan dihadapkan pada komitmen untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke bawahan [6].

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa semua masalah di dalam perusahaan cenderung mempengaruhi kondisi perusahaan di masa yang akan datang. Dalam konteks ini adalah masalah *turnover intention*. Dengan demikian intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri [7]. Tingginya tingkat *turnover intention* (keinginan karyawan untuk keluar) telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, dimana dampak negatif yang dirasakan oleh perusahaan adalah sulitnya mendapatkan kualitas dan kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, serta dibutuhkannya banyak waktu dan biaya dalam perekrutan karyawan baru [8]. *Turnover* merupakan kenyataan akhir yang dihadapi organisasi yakni jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi [9]. Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi adalah tingginya stres kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan, dan kurangnya komitmen pada diri karyawan.

Kondisi yang demikian terkadang tidak diimbangi dengan faktor yang mendukung sehingga menimbulkan masalah yang mengakibatkan terjadinya *turnover intention*. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini akan menguji kembali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah dari pekerjaan yang dimiliki saat ini. Hal ini bertujuan agar dapat mengurangi jumlah *turnover intention*.

## METODE

Analisis data dilakukan secara statistik karena riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Stres kerja, kepuasan kerja, serta komitmen organisasional yang berhubungan dengan *turnover intention* pada

karyawan CV. Champion Makmur Sentosa Nganjuk merupakan variabel yang dipakai dalam riset ini. Metode riset ini menggunakan metode survei. Untuk pengambilan sampelnya dengan teknik acak, serta akuisisi data alat penelitian. Untuk menganalisis data yang dipakai adalah bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis bahwa variabel bebas mampu berpengaruh pada variabel terikat. Pada riset ini seluruh karyawan CV. Champion Makmur Sentosa Nganjuk adalah sebagai populasi, dengan jumlah keseluruhan 30 orang. Untuk pengumpulan data yang diperoleh yaitu menyebar kuesioner yang berisikan pertanyaan-pertanyaan, lalu responden cukup memilih jawaban dengan memberi centang (V), dari 1 sampai 5. Diukur dengan skala.

Berdasarkan analisis yang dilakukan, kita dapat melihat nilai  $r$ -hitung pada semua elemen lebih besar daripada  $r$ -tabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh elemen pernyataan pada variabel tersebut dinyatakan valid. Di sisi lain, uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha dari variabel bebas (stres kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan komitmen organisasional (X3)), serta variabel terikat (*turnover intention* (Y)) menunjukkan hasil lebih dari 0,6, oleh karena itu dikatakan bisa diandalkan. Atau dengan kata lain, riset atau survei selesai, bisa digunakan untuk penelitian.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Deskripsi ini digunakan untuk mengetahui jenis kelamin karyawan CV. Champion Makmur Sentosa Nganjuk.

**Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi
Laki – Laki	28	93%
Perempuan	2	7%
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan dari jenis kelamin, hasil pengolahan data primer dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang dengan tingkat persentase 93% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 2 dengan responden 7%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden karyawan CV. Champion Makmur Sentosa Nganjuk berjenis kelamin laki-laki.

**Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Presentasi
25 - 45 Tahun	30	100%
> 45 Tahun	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan dari tingkat usia karyawan dibagi menjadi dua. Dapat di lihat di atas dari total 30 responden menunjukkan bahwa usia karyawan 100% berusia diantara 25 sampai dengan 45 tahun pada CV. Champion Makmur Sentosa Nganjuk.

**Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentasi
SMA/SMK	29	97%
D3	-	-
S1	1	3%
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan dari tingkat pendidikan, dapat diketahui jumlah responden yang berpendidikan SMA/SMK sebesar 29 responden dengan presentase 97% dan responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 1 responden dengan presentase 3%.

**Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan**

Jabatan	Frekuensi	Presentasi
Operasional Manager	1	3%
Supervisor	1	3%
Administrator	3	10%
Security	3	10%
Bagian Gudang	6	20%
Salesman	8	27%
Pengiriman	8	27%
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan dari tingkat jabatan, dapat diketahui jumlah responden dengan tingkat jabatan operasional manager sebanyak 1 responden dengan presentase 3%, supervisor sebanyak 1 responden dengan presentase 3%, administrator sebanyak 3 responden dengan presentase 10%, security sebanyak 3 responden dengan presentase 10%, bagian gudang sebanyak 6 responden dengan presentase 20%, salesman sebanyak 8 responden dengan presentase 27%, dan pengiriman sebanyak 8 responden dengan presentase 27%.

**Tabel 5. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentasi
1-3 Tahun	14	47%
> 3 Tahun	16	53%
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan dari lama bekerja, dapat diketahui jumlah responden dengan tingkat lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 14 responden dengan presentase 47% dan responden dengan tingkat lama bekerja >3 tahun sebanyak 16 orang dengan presentase 53%.

**Tabel 6. Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja**

Tanggapan Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	18	60	11	36,7	1	3,3	0	0	0	0	30
X1.2	10	33,3	16	53,3	4	13,3	0	0	0	0	30
X1.3	15	50	13	43,3	2	6,7	0	0	0	0	30
X1.4	14	46,7	15	50	1	3,3	0	0	0	0	30
X1.5	13	43,3	15	50	2	6,7	0	0	0	0	30
X1.6	15	50	15	50	0	0	0	0	0	0	30
X1.7	14	46,7	14	46,7	2	6,7	0	0	0	0	30
X1.8	12	40	18	60	0	0	0	0	0	0	30

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan terkait variabel stres kerja yaitu mayoritas tanggapan responden ada pada X1.1 yang berisi item pertanyaan tentang bahwa pendapatan yang saya terima kadang belum mencukupi kebutuhan sehari-hari. Dari hasil penyebaran kuesioner dapat diperoleh data sebanyak 18 dengan presentase 60% yang menyatakan responden dengan jawaban sangat setuju (SS). Kesimpulannya adalah bahwa stres kerja pada karyawan CV. Champion Makmur Sentosa Nganjuk sudah baik sekali.

**Tabel 7. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja**

Tanggapan Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	20	66,7	10	33,3	0	0	0	0	0	0	30
X2.2	15	50	12	40	3	10	0	0	0	0	30
X2.3	6	20	17	56,7	6	20	1	3,3	0	0	30
X2.4	15	50	11	36,7	4	13,3	0	0	0	0	30
X2.5	5	16,7	18	60	6	20	1	3,3	0	0	30
X2.6	4	13,3	20	66,7	6	20	0	0	0	0	30
X2.7	10	33,3	16	53,3	3	10	1	3,3	0	0	30
X2.8	12	40	12	40	5	16,7	1	3,3	0	0	30

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan terkait variabel kepuasan kerja yaitu mayoritas tanggapan responden ada pada X2.1 yang berisi item pertanyaan tentang bahwa perusahaan memberikan gaji tepat waktu. Dari hasil penyebaran kuesioner dapat diperoleh data sebanyak 20 dengan presentase 66,7% yang menyatakan responden dengan jawaban sangat setuju (SS). Kesimpulannya adalah bahwa kepuasan kerja pada karyawan CV. Champion Makmur Sentosa Nganjuk sudah baik sekali.

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional

Tanggapan Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1	3	10	21	70	5	16,7	1	3,3	0	0	30
X3.2	3	10	3	10	22	73,3	2	6,7	0	0	30
X3.3	1	3,3	13	43,3	16	53,3	0	0	0	0	30
X2.4	0	0	9	30	18	60	3	10	0	0	30
X3.5	0	0	12	40	17	56,7	1	3,3	0	0	30
X3.6	0	0	18	60	11	36,7	1	3,3	0	0	30

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2023

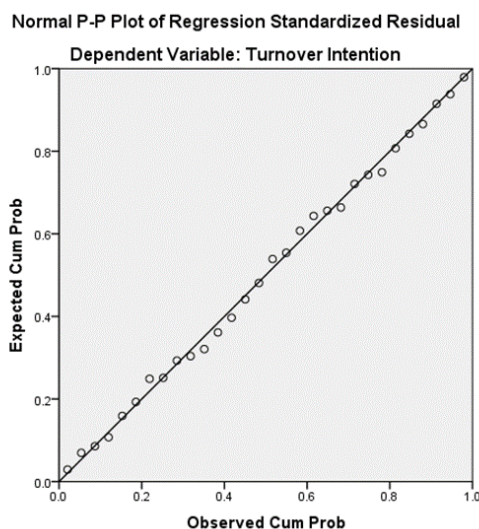
Berdasarkan tabel dapat disimpulkan terkait variabel komitmen organisasional yaitu mayoritas tanggapan responden ada pada X3.1 yang berisi item pertanyaan tentang bahwa merasa nyaman didalam organisasi ini. Dari hasil penyebaran kuesioner dapat diperoleh data sebanyak 21 dengan presentase 70% yang menyatakan responden dengan jawaban setuju (S). Kesimpulannya adalah bahwa komitmen organisasional pada karyawan CV. Champion Makmur Sentosa Nganjuk sudah cukup baik.

### Analisis Kuantitatif

#### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Berikut merupakan hasil pengujian normalitas dengan menggunakan model regresi dengan data distribusi normal atau mendekati normal:



Sumber : Output data IBM SPSS versi 23

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas *Probability Plots*

Gambar tersebut menunjukkan data terdistribusi normal, karena angka ini menunjukkan bahwa asumsi dasar normalitas terpenuhi. Artinya, jika data menyebar secara diagonal serta menunjukkan pola yang terdistribusi normal, maka dari itu model regresi dapat dinyatakan telah sesuai atau memenuhi asumsi normalitas.



### Uji Multikolinieritas

Berikut ini merupakan hasil dari uji multikolinieritas:

**Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Stres Kerja	.993	1.007
Kepuasan Kerja	.920	1.087
Komitmen Organisasional	.915	1.093

Sumber : Output IBM SPSS Statistik versi 23

Dari data tersebut diketahui nilai VIF pada setiap variabel bebas lebih rendah dari 10 atau 10% yaitu variabel stres kerja sebesar 1,007, kepuasan kerja 1,087, serta variabel komitmen organisasional sebesar 1,093. Oleh karena itu, dapat dikatakan tidak ada multikolinieritas antar variabel dependen pada model regresi tersebut.

### Uji Heteroskedastisitas

Pendeteksian ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan metode Uji Glejser. Berikut ini merupakan hasil uji heteroskedastisitas:

**Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	t	Sig.
(Constant)	-.276	.785
Stres Kerja	.237	.814
Kepuasan Kerja	1.926	.065
Komitmen Organisasional	-.637	.530

Sumber : Output IBM SPSS Statistik versi 23

Dari data tersebut diketahui nilai signifikansi pada setiap variabel bebas lebih besar dari 0,05 yaitu variabel stres kerja sebesar 0,814, kepuasan kerja 0,065, serta variabel komitmen organisasional sebesar 0,530. Oleh karena itu, dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas antar variabel independen dalam model regresi.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 11. Hasil Analisis Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	14.333	6.200
Stres Kerja	.386	.106
Kepuasan Kerja	.327	.098
Komitmen Organisasional	-.670	.210

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Output data IBM SPSS 23

Berdasarkan data pada tabel di atas diketahui hasil pengujian bahwa persamaan regresi linier berganda terdapat konstanta sebesar 14,333 yang artinya variabel dependen yaitu stres kerja dan kepuasan kerja terbukti memiliki keterhubungan yang bersifat positif pada *turnover intention* (variabel independen) sedangkan variabel komitmen organisasional memiliki keterhubungan yang bersifat negatif pada *turnover intention* (variabel independen). Koefisien regresi sebesar 0,386 untuk variabel stres kerja (X1), yaitu apabila pada setiap peningkatan 1 (satuan) pada variabel X1, maka stres kerja bisa berpengaruh pada *turnover intention* sebesar 0,386, apabila variabel lainnya konstan. Koefisien regresi kepuasan kerja (X2) adalah 0,327, dengan demikian terdapat tiap penambahan 1(satuan) pada variabel X2, maka kepuasan kerja dapat mempengaruhi sebanyak 0,327 pada *turnover intention*, jika variabel lainnya tetap atau konstan. Selanjutnya variabel komitmen organisasional (X3) memiliki koefisien regresi sebanyak -0,670, apabila X3 mengalami kenaikan 1 (satuan) maka dapat mempengaruhi *turnover intention* sebanyak -0,670 apabila variabel yang lain konstan.

### Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.739 <sup>a</sup>	.546	.494

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Stres Kerja, Kepuasan Kerja  
 Sumber : Output data IBM SPSS 23

Nilai R square pada tabel tersebut diketahui sebesar 0,546, maka dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel dependen mampu menjelaskan dengan persentase sebesar 54,6% pada variabel independen, serta sisanya terdapat variabel lainnya yang tidak ikut diteliti pada penelitian ini sebesar 45,4%.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Uji Parsial

Selanjutnya hasil pengujian parsial (Uji-t), lalu hasil nilainya akan dibandingkan dengan taraf signifikan 0,05.

Tabel 13. Hasil Uji-t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.312	.029
	Stres Kerja	3.647	.001
	Kepuasan Kerja	3.347	.002
	Komitmen Organisasional	-3.193	.004

a. Dependent Variable: Turnover Intention  
 Sumber : Output data IBM SPSS 23

Dari data tabel tersebut diketahui nilai sig. pada variabel stres kerja, kepuasan kerja, maupun komitmen organisasional dengan keseluruhan kurang dari nilai 0,05. Dinyatakan H0 ditolak serta Ha diterima, maka dari itu secara parsial semua variabel dependen (stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional) dengan signifikan mempengaruhi variabel independen yaitu *turnover intention*.



### Uji-F (Simultan)

Hasil nilai pengujian simultan (Uji-F) akan dibandingkan dengan taraf signifikan 0,05, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 14. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>			
Model		F	Sig.
1	Regression	10.432	.000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Stres Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber : Output data IBM SPSS 23

Diketahui nilai signifikan berdasarkan tabel tersebut adalah 0,000 lebih rendah dari 0,05. Dapat dinyatakan bahwa H<sub>0</sub> ditolak serta H<sub>a</sub> dapat diterima atau secara bersama-sama (simultan) seluruh variabel bebas (stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional) mampu berpengaruh secara signifikan pada variabel *turnover intention* (variabel terikat).

### Pembahasan

Atas dasar temuan serta hasil uji dengan regresi linier berganda, telah terbukti secara signifikan terdapat pengaruh dari stres kerja pada *turnover intention*. Dari perhitungan diperoleh hasil t hitung 3,647 dengan nilai signifikan 0,001. Lalu diperoleh t-tabel sebesar 2,053, berarti hasil nilai t hitung > t tabel dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05. Atau H<sub>0</sub> ditolak H<sub>1</sub> diterima. Hal itu menunjukkan bahwa stres kerja dapat menyebabkan terjadinya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Hasil ini mendukung penelitian yang membuktikan dalam penelitiannya, bahwa *turnover intention* mampu dipengaruhi secara signifikan oleh stres kerja [10].

Atas dasar temuan serta hasil uji dengan regresi linier berganda, terbukti memberikan pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja dan *turnover intention*. Dari perhitungan diperoleh hasil t hitung 3,347, dengan nilai signifikan 0,002. Lalu diperoleh t-tabel sebesar 2,053, berarti hasil nilai t hitung > t tabel dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05. Atau H<sub>0</sub> ditolak H<sub>1</sub> diterima. Hal itu menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan, maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*. Temuan tersebut mendukung riset dengan hasil bahwa secara signifikan kepuasan kerja mampu berpengaruh pada *turnover intention* [11].

Hasil pengujian pada penelitian dengan regresi linier berganda menunjukkan perolehan nilai t hitung pada komitmen organisasional sebanyak -3,193 > t tabel 2,053, serta nilai signifikan pada angka 0,004 < 0,05. Atau dinyatakan H<sub>0</sub> ditolak serta H<sub>1</sub> diterima. Hal tersebut dapat diketahui bahwa komitmen organisasional yang turut serta diperhatikan oleh perusahaan untuk karyawannya yang berkerja maka akan menurunkan turnover intention serta komitmen organisasional yang tinggi mampu menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hasil tersebut mendukung riset, komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan pada *turnover intention* [12].

Selanjutnya berdasarkan pengujian secara simultan (Uji-F) ditemukan hasil f hitung 10,432 serta f tabel 2,960 dengan angka signifikan 0,000, yang berarti F hitung > F tabel dan 0,000 < 0,05 yang artinya H<sub>0</sub> ditolak serta H<sub>a</sub> diterima. Dari sini sekaligus bisa disimpulkan, stres kerja, kepuasan kerja serta komitmen organisasional mampu mempengaruhi secara signifikan pada *turnover intention*. Koefisien determinasi diperoleh hasil (R square) yaitu 0,546, artinya variabel bebas (stres kerja, kepuasan kerja serta komitmen organisasional) mampu menjelaskan persentase yang tinggi dari variabel dependen (*turnover intention*) yaitu sebesar 54,6%. Perihal itu terbukti bahwa terdapat variabel lainnya yang tidak ikut diteliti yang mampu menjelaskan *turnover intention* sebesar 45,4%.

## KESIMPULAN

Dari penelitian serta analisis data, dapat disimpulkan bahwa secara parsial stres kerja mampu mempengaruhi dengan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan CV. Champion Makmur Sentosa Nganjuk. Kepuasan kerja dapat berdampak secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan CV. Champion Makmur Sentosa Nganjuk. Komitmen Organisasional juga mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan CV. Champion Makmur Sentosa Nganjuk. Sementara itu, stres kerja, kepuasan kerja serta komitmen organisasional mampu memberikan pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan CV. Champion Makmur Sentosa Nganjuk.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] S. Pos, "Pengaruh Stress Kerja Dan Kesempatan Promosi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Karyawan Samarinda POS Devia Lorensa," vol. 16, no. 3, pp. 195–216, 2020.
- [2] Abdul Rosyid Ihsani, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta," 2019.
- [3] D. P. Pascasarjana and U. M. Malang, "DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASI ( Studi Kasus pada PT . Kemilau Bintang Timur Cirebon )," 2020.
- [4] D. S. Ratnaningsih, "PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION," *J. Ilmu Manaj.*, vol. Volume 9 N, pp. 1267–1278, 2021.
- [5] N. K. W. S. Ningsih<sup>1</sup> and M. S. Putra<sup>2</sup>, "PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN," *E-Jurnal Manaj.*, vol. Vol. 8, No, pp. 5907–5927, 2019, doi: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i10.p02>.
- [6] M. I. Nasution, "PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION MEDICAL REPRESENTATIVE," *J. Ilm. Manaj.*, vol. Volume VII, pp. 407 – 428, 2017.
- [7] S. Septian, S. Indarti, and D. Chairilisyah, "Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan bagian produksi pada pt. eka dura indonesia di kabupaten rokan hulu," vol. XI, no. 2, pp. 426–436, 2019.
- [8] A. A. Waspodo, N. C. Handayani, and W. Paramita, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex Di Bogor," *Ris. Manaj. Sains Indones.*, vol. Vol. 4, No, pp. 97–115, 2013.
- [9] R. N. SARI, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Pada Hotel Ibis Yogyakarta)," 2014.
- [10] O. M. Aditya, B. Muslih, and R. Meilina, "Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri," *PENATARAN J. Penelit. Manaj. Terap.*, vol. 6, no. 1, pp. 39–54, 2021, [Online]. Available: <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/513>
- [11] M. K. F. Nasution, "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Intrias Mandiri Sejati Medan." 2019.
- [12] A. N. FEBIANI, "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan," 2022.