



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, STRES KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
PD MONGGI BUSANA INDONESIA**

Marini Oktavia

Alumni Program Manajemen S1

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisnis Indonesia, Jakarta

Abstact : This study aims to determine the effect of organizational commitment, job stress and job satisfaction on employee turnover intention. The population in this study are employees who work at PD Monggi Busana Indonesia. The number of samples used was 92 respondents and data was collected using a questionnaire. Testing the hypothesis using multiple regression analysis which was tested using the SPSS 19 program. From the results of the research the organizational commitment variable (X1) and work stress partially have a significant effect on the level of employee turnover intention (Y), while job satisfaction has no effect on turnover intention.

Keywords: Organizational Commitment, Job Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention Employee.

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PD Monggi Busana Indonesia. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 92 responden dan data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda yang diuji dengan menggunakan program SPSS 19. Dari hasil penelitian variabel komitmen organisasi (X1) dan stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan (Y) sedangkan untuk kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention* Karyawan.

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu dari beberapa sumber daya yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. SDM berperan sebagai *subject* yang memegang kendali atas maju mundurnya suatu organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu, dengan semakin ketatnya persaingan tenaga kerja seiring berkembangnya era globalisasi, maka masing–masing SDM dituntut untuk dapat memiliki keahlian serta keterampilan secara profesional yang nantinya dapat dijadikan sebagai potensi yang dapat membawa kemajuan dalam organisasi tersebut.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. *Modern* teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Karyawan sangat berharga bagi perusahaan, terutama sebagai penunjang tercapainya tujuan organisasi. Keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi. Sebaliknya, jika karyawan tersebut tidak dikelola dengan baik maka karyawan merasa tidak diperhatikan sehingga membuat kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya karyawan tersebut akan mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja dan mencari pekerjaan yang lebih baik.

Salah satu masalah yang cukup serius dan sering dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia pada perusahaan adalah *turnover* karyawan. *Turnover* karyawan yang tinggi dapat menghambat kinerja karyawan dan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Di saat ada karyawan yang meninggalkan perusahaan, manajemen sumber daya manusia harus mencari dan merekrut kembali karyawan baru yang dapat menggantikan posisi karyawan lama yang telah meninggalkan perusahaan. Saat melakukan proses perekrutan ini, banyak hal yang harus disiapkan oleh perusahaan mulai dari biaya, tenaga hingga waktu. Sehingga hal ini dapat meningkatkan pengeluaran yang dilakukan oleh perusahaan.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan *turnover* yang dirasakan oleh karyawan, seperti usia, lama bekerja, tingkat pendidikan, keterikatan organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, beban kerja, komitmen organisasi, kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, promosi jabatan, ketidakamanan kerja, *work-family conflict*, dan peluang karir di perusahaan lain (Prawitasari, 2016; Wahyuni, Zaika, & Anwar, 2014). Dengan berbagai macam faktor penyebab *turnover* ini, perusahaan khususnya manajemen sumber daya manusia harus dapat memperhatikan dan mengevaluasi ulang terhadap penyebab dari *turnover* karyawan yang ada pada perusahaan. Karena tingginya *turnover* yang dirasakan oleh karyawan dapat mengganggu aktivitas dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Sebelum karyawan akhirnya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan, biasanya karyawan tersebut sudah memiliki perasaan dan pemikiran untuk meninggalkan perusahaan dari beberapa waktu sebelumnya.

Hal ini dapat disebut sebagai *turnover intention*, yang mana merupakan tahap terakhir sebelum karyawan pada akhirnya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan baru (Li, Zhang, Xiao, Chen, & Lu, 2019). Tingkat turnover karyawan pada setiap perusahaan tentu saja berbeda-beda dan turnover karyawan tidak dapat dihindari pada setiap perusahaan, termasuk pada turnover karyawan yang ada pada PD. Monggi Busana. PD. Monggi Busana merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang Penjualan Pakaian. Perusahaan ini didirikan di Jakarta pada tahun 1989. Salah satu masalah yang dihadapi oleh PD. Monggi Busana adalah tingginya tingkat turnover yang terjadi setiap bulannya, Berdasarkan data yang sudah didapatkan, terdapat dua faktor utama dari penyebab tingginya turnover intention karyawan, yaitu komitmen organisasi dan stres kerja. Beberapa penelitian terdahulu juga menyatakan bahwa komitmen organisasi dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*

Landasan Teori

Pengertian Manajemen

Siswanto (2016:7) menyatakan bahwa “Manajemen adalah ilmu dan seni untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan. Manajemen sebagai suatu ilmu adalah akumulasi pengetahuan yang disistematisasikan atau kesatuan pengetahuan yang terorganisasi. Batasan di atas sebenarnya terlalu luas dan baru akan menjadi jelas apabila dapat ditegaskan lebih lanjut arti yang detail mengenai pengetahuan, dan arti tentang sistematis dan organisasi yang digunakan dalam definisi itu. Manajemen sebagai suatu ilmu dapat pula dilihat sebagai suatu pendekatan (*approach*) terhadap seluruh dunia empiris, yaitu dunia yang terikat oleh faktor ruang dan waktu, dunia yang pada prinsipnya dapat diamati oleh indra manusia”.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Zainal, dkk (2015:4) menemukan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian karena Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya.

Komitmen Organisasi

Menurut Suryaman dalam (Busro, 2018) dipahami bersama bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola komitmen sumber daya manusia. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Sehingga tidak jarang, orang diangkat untuk menduduki jabatan tertentu pastilah mereka mempunyai komitmen atau loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mendefinisikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi.

Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Herscovitch dalam (Busro, 2018) ada tiga pendekatan komitmen organisasional yang menggambarkan ketiga bentuk komitmen organisasional dan faktor-faktor yang mendasarinya sebagai berikut:

1. *Affective Commitment* (Komitmen Efektif) adalah berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.
2. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan) adalah suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi.
3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif) adalah suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi.

Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:157) “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa *rileks*, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan”. Sinambela (2016:472) mengatakan bahwa “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak *rileks*, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan”.

Kepuasan Kerja

Busro (2018) kepuasan kerja merupakan masalah kompleks, karena berasal dari berbagai elemen kerja, misalnya, jenis pekerjaan mereka sendiri, gaji/upah, promosi, supervisi, rekan kerja, ataupun hasil kerja secara keseluruhan. Salah satu gejala yang paling meyakinkan dari rusaknya kondisi dalam suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja (*job satisfaction*). Gejala rendahnya kepuasan kerja bersembunyi di belakang pemogokan liar, pelambanan kerja, mangkir, dan pergantian karyawan. Gejala itu mungkin juga merupakan bagian dari keluhan, rendahnya prestasi, rendahnya kualitas produk, penerimaan yang dilakukan karyawan, masalah disiplin, dan berbagai kesulitan lain.

Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (*IQ*), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sinambela (2016:309) menjelaskan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: (1) Faktor psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan, (2) Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama pegawai, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya. (3) Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya. (4) Faktor *finansial* merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya. (5) Mutu pengawasan. Kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja. (6) Faktor hubungan antar pegawai, antara lain (a) hubungan antar manajer dengan pegawai, (b) faktor fisik dan kondisi kerja, (c) hubungan sosial diantara pegawai, (d) sugesti dari teman sekerja, dan (e) emosi dan situasi kerja”.

***Turnover Intention* Karyawan**

Bothma dan Roodt dalam (Kartono, 2017) menjelaskan bahwa *turnover intention* yang memiliki perilaku untuk tinggal atau meninggalkan organisasi. Mello dalam (Kartono, 2017) berpendapat bahwa terutama bagi sebuah organisasi yang telah membuat investasi yang sangat besar dipelatihan dan pengembangan pegawai. P.Z. Wilandha dan R. Wahyuningtyas dalam (Kartono, 2017) menjelaskan dalam studinya *turnover intention* merupakan keinginan pegawai untuk mengundurkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi, yang dapat dilihat dari beberapa indikasi, antara lain:

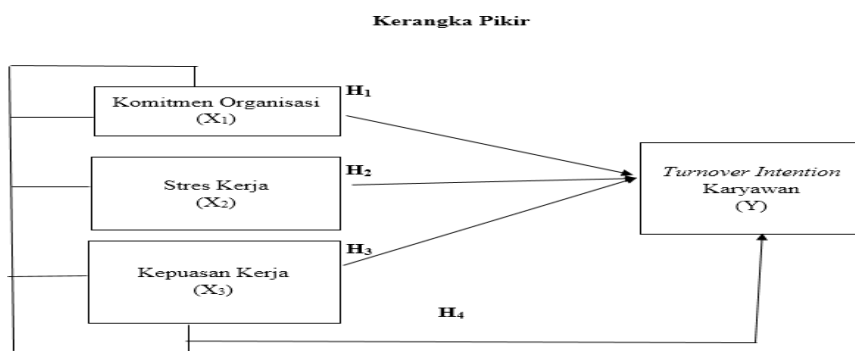
Kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan (*tendency to leave the company*), kemungkinan untuk mencari pekerjaan lain (*possibility to find another job*), kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan (*possibility to think out of the company*), kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan dalam waktu dekat (*possibility to think out of the company in the near time*), kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik (*possibility to think out of the company if there is any better opportunity*).

Indikator *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Kartono (2017) pada penelitian ini penggunaan dimensi sebagai berikut:

1. *Intention to quit* (niat untuk keluar)
2. *Job research* (pencarian pekerjaan)
3. *Thinking of quit* (memikirkan keluar)

Kerangka Pikir



Sumber: Penulis (2019)

Metodologi Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan serta kegunaan tertentu. Menurut Bahri (2018:2) “Metode penelitian adalah bagian dari metodologi penelitian yang secara khusus mendeskripsikan tentang teknik pengumpulan data dan analisis data”. Sementara itu menurut Sugiyono (2016:2) “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Neolaka (2016:2) mengatakan bahwa “Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan keinginan tertentu, cara ilmiah berarti kegiatan penelitian didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu bersifat rasional, empiris dan sistematis”.

Definisi Dan Operasional Variabel

Kerlinger dalam (Sugiyono, 2016:38) menyatakan bahwa “Variabel adalah konstruk

(*constructs*) atau sifat yang akan dipelajari”. Menurut Bahri (2018:129) “Variabel berasal dari kata *vary* dan *able* yang artinya “berubah” dan “dapat”. Variabel berarti dapat berubah atau bervariasi. Variabel merupakan sesuatu yang mempunyai nilai dan dapat diukur, baik berwujud (*tangible*) maupun tidak berwujud (*intangible*). Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun penjelasan dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2016:39) bahwa “Variabel bebas (*Independent variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent variable*)”. Pada penelitian ini yang termasuk variabel bebas (X) adalah komitmen organisasi (X1), stres kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3). Sedangkan, Bahri (2018:130) “Variabel bebas merupakan tipe variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain”.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Bahri (2018:132) “Variabel terikat adalah variabel yang keberadaannya dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas). Sugiyono (2016:39) mengatakan bahwa “Variabel terikat (*Dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (*independent variable*)”..

Populasi Dan Sampel

Populasi

Populasi dan Sampel merupakan sumber utama untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam mengungkapkan fenomena atau realitas yang dijadikan fokus penelitian kita. Menurut Bahri (2018:49) “Populasi adalah keseluruhan objek penelitian dan memenuhi karakteristik tertentu”. Ferdinand (2014:171) menjelaskan “Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah 120 karyawan PD Monggi Busana Indonesia.

Sampel

Sugiyono (2016:11) mengemukakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi tersebut”. Sedangkan menurut Sarjono dan Julianita (2011:21) menyatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari populasi yang dipercaya dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan”. Menurut Neolaka (2016:42) “Sampel adalah sebagian unsur populasi yang dijadikan objek penelitian, sampel atau juga sering disebut contoh adalah wakil dari populasi yang ciri-cirinya akan diungkapkan dan akan digunakan untuk menaksir populasi”.

Pada penelitian ini, karena keterbatasan peneliti maka sampel yang digunakan sebanyak 92 responden dari populasi sebanyak 120 responden. Untuk menentukan banyaknya sampel pada penelitian ini, peneliti menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n = Ukuran sampel atau jumlah responden

N = Jumlah populasi

e = Konstanta (% tingkat kesalahan standar yang dapat diperoleh untuk penarikan sampel adalah sebesar 5% atau 0,05)

Berikut perhitungan dengan metode slovin:

$$\begin{aligned} n &= \frac{120}{1 + 120(0,05)^2} \\ &= 92 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas jumlah sampel yang menjadi responden yaitu sebanyak 92 reponden. Berdasarkan perhitungan di atas jumlah sampel yang menjadi responden yaitusebanyak 92 reponden.

Teknik Sampling

Dalam hal ini jenis sampel yang akan digunakan adalah *probability sampling* yaitu dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah cara pengambilan sampel secara acak dari anggota populasi tanpa memperdulikan tingkatan. Menurut Sugiyono (2016) *Simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Uji Reliabilitas

Menurut Sarjono dan Julianita (2011:35) menyatakan bahwa “Keandalan suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bisa (bebas kesalahan-*error free*)”. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap *item-item* pernyataan di dalam sebuah kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *croanbach’s alpha* > 0,60.

Uji Normalitas

Menurut Sarjono dan Julianita (2011:53) “Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui

normal atau tidaknya suatu distribusi data”. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki *mean* dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Menurut Bahri (2018:162) “Uji normalitas data merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya di bawah kurva normal atau tidak”. Untuk mendeteksi normalitas data dapat juga menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* melalui menu *analyz* kemudian pilih *non parametric test* dan pilih sub menu 1-sampel K-S.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016:103) mengatakan “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas”. Menurut Sarjono dan Julianita (2011:70) “Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki gejala multikolinearitas atau tidak”.

Analisa Dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan yang bekerja di PD Monggi Busana Indonesia, Jl kebon kacang IV No. 21. Tanah Abang, Jakarta Pusat. Waktu yang dilakukan pada bulan Maret sampai dengan bulan Desember 2019. Data yang digunakan adalah jenis data primer dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Keseluruhan data yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 92 responden.

Tabel 1.
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamn	Jumlah
Laki-Laki	41
Perempuan	51
Total	92

Sumber: Hasil Pengolahan Data Melalui Excel 2018, (2019).

Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Output correlations menunjukkan korelasi antara skor tiap *item* dengan skor total. Dilihat pada nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai r hitung $> r$ tabel (0,2050) maka variabel komitmen organisasi (X1) memiliki status valid.

Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

Output correlations menunjukkan korelasi antara skor tiap *item* dengan skor total.

Dilihat pada nilai signifikansi $<0,05$ dan nilai r hitung $> r$ tabel (0,2050) maka variabel stres kerja (X2) memiliki status valid.

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Output correlations menunjukkan korelasi antara skor tiap *item* dengan skor total. Dilihat pada nilai signifikansi $<0,05$ dan nilai r hitung $> r$ tabel (0,2050) maka variabel kepuasan kerja (X3) memiliki status valid.

Uji Validitas Variabel Turnover Intention Karyawan (Y)

utput correlations menunjukkan korelasi antara skor tiap *item* dengan skor total. Dilihat pada nilai signifikansi $<0,05$ dan nilai r hitung $> r$ tabel (0,2050) maka variabel *turnover intention* karyawan (Y) memiliki status valid.

Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Hasil dari analisis reliabilitas variabel komitmen organisasi (X1) dengan teknik *Cronbach's Alpha*. Pada tabel *reliability statistics* menunjukkan perhitungan uji reliabilitas untuk 7 (tujuh) pernyataan dari 92 responden diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,727. Nilai *Cronbach's Alpha* 0,727 $> 0,60$, sehingga dinyatakan reliabel dan dapat dijadikan sebagai alat ukur dalam mengukur variabel penelitian.

Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X2)

Hasil dari analisis reliabilitas variabel stres kerja (X2) dengan teknik *Cronbach's Alpha*. Pada tabel *reliability statistics* menunjukkan perhitungan uji reliabilitas untuk 8 (delapan) pernyataan dari 92 responden diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,771. Nilai *Cronbach's Alpha* 0,771 $> 0,60$, sehingga dinyatakan *reliabel* dan dapat dijadikan sebagai alat ukur dalam mengukur variabel penelitian.

Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Hasil dari analisis reliabilitas variabel kepuasan kerja (X3) dengan teknik *Cronbach's Alpha*. Pada tabel *reliability statistics* menunjukkan perhitungan uji reliabilitas untuk 6 (enam) pernyataan dari 92 responden diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,704. Nilai *Cronbach's Alpha* 0,704 $> 0,60$, sehingga dinyatakan *reliabel* dan dapat dijadikan sebagai alat ukur dalam mengukur variabel penelitian.

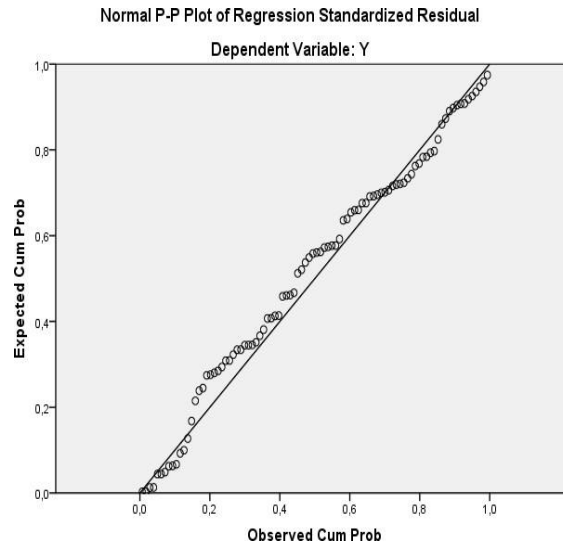
Uji Reliabilitas Variabel Turnover Intention Karyawan (Y)

Hasil dari analisis reliabilitas variabel *turnover intention* karyawan (Y) dengan teknik *Cronbach's Alpha*. Pada tabel *reliability statistics* menunjukkan perhitungan uji reliabilitas untuk 7 (tujuh) pernyataan dari 92 responden diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,713. Nilai *Cronbach's Alpha* 0,713 $> 0,60$, sehingga dinyatakan *reliabel* dan dapat dijadikan sebagai alat ukur dalam mengukur variabel penelitian.

Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan grafis. Pengujian normalitas digunakan untuk melihat pola distribusi kekeliruan. Pengujian ini dapat dilihat dengan jalan melihat grafik normal P-P Plot.

Gambar 1.



Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-P Plot

Sumber: SPSS versi 19 (2019).

Pada gambar di atas menggunakan grafik P-P Plot, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal terhadap *turnover intention*. Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal, *poison*, *uniform*, atau *esponential*. *Residual* berdistribusi normal jika nilai signifikansinya $\geq 0,05$. Berikut hasil uji normalitas menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*:

Tabel 2.
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,73499946
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,047
	Negative	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		,827
Asymp. Sig. (2-tailed)		,501

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: SPSS versi 19 (2019)

Pada tabel di atas, menunjukkan hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dapat diketahui bahwa nilai Asym Sig. (2-tailed) 0,501 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa residual memiliki distribusi normal. Dengan demikian model regresi telah terdistribusi normal.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Hasil pengujian untuk pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan mempunyai nilai signifikan sebesar 0,001 dimana nilai 0,001 < 0,05 dan t hitung sebesar 3,607 dimana nilai 3,607 > 1,98729 sehingga H1 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan (Y). Peneliti menyimpulkan bahwa hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ulil Amri, dkk (2017) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada Head office PT Thamrin Brothers Palembang dan dalam penelitian yang dilakukan kali ini peneliti mampu membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian untuk pengaruh variabel stres kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar dimana nilai 4,577 > 1,98729 dan nilai signifikan 0,000 dimana nilai 0,000 < 0,05 sehingga H2 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X2)

berpengaruh signifikan terhadap tingkat *turnover intention* (Y). Peneliti menyimpulkan bahwa hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Deri Gusmanto (2017) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa Komitmen Organisasi, Stres Kerja, dan komitmen kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada PT Alas Watu emas Kabupaten Kampar dan dalam penelitian yang dilakukan kali ini peneliti mampu membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian untuk pengaruh variabel kepuasan kerja (X3) dihasilkan nilai t hitung sebesar -0,71 dimana nilai $-0,71 < 1,98729$ dan nilai signifikan 0,944 dimana nilai $0,944 > 0,05$ sehingga H3 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Y). Peneliti menyimpulkan bahwa hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khaidir dan Sugiati (2016) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada Head office PT Thamrin Brothers Palembang dan dalam penelitian yang dilakukan kali ini peneliti mampu membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $(16,883) > F$ tabel $(2,71)$ dan secara sistematis diperoleh nilai signifikan 0,000. Karena nilai signifikan $(0,000) < \alpha$ signifikan 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel *turnover intention* karyawan (Y). Peneliti menyimpulkan bahwa hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ulil Amri, dkk (2017) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada Head office PT Thamrin Brothers Palembang dan penulis menyimpulkan dalam penelitian yang dilakukan kali ini peneliti mampu membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi (X1), stres kerja (X2), dan variabel kepuasan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap variabel *turnover intention* karyawan (Y).

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis uji t diketahui nilai t hitung $> t$ tabel $(3,607 > 1,987)$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel komitmen organisasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan (Y)
1. Berdasarkan hasil analisis uji t nilai t hitung $> t$ tabel $(4,577 > 1,987)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel stres kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap tingkat *turnover*

- intention* karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil analisis uji t nilai thitung $<$ ttabel ($-0,071 < 1,987$) dan nilai signifikan $0,944 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel kepuasan kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan (Y).
 3. Berdasarkan hasil analisis uji F memperlihatkan secara bersama-sama atau secara simultan seluruh variabel bebas (komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja) terhadap *turnover intention* karyawan pada *turnover intention* karyawan menunjukkan hasil yang berpengaruh signifikan. Hal tersebut ditunjukkan dari besarnya nilai Fhitung $>$ Ftabel ($16,883 > 2,71$) dengan tingkat signifikan 0,000 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.
 4. Dari hasil perhitungan uji determinasi korelasi (R) besarnya 0,604 atau 60,4% dan besarnya *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,344 atau 34,4% hal ini berarti 34,4% dari variabel komitmen organisasi (X1), stres kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel *turnover intention* karyawan (Y) sedangkan sisanya 65,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Saran

Setelah melakukan penelitian, pembahasan dan merumuskan kesimpulan dan hasil penelitian memberikan beberapa saran yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan untuk dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini berarti PD Monggi Busana Indonesia diharapkan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam perusahaan dan memberikan keyakinan kepada karyawan bahwa tanpa mereka perusahaan tidak akan maju dan berkembang.
2. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini berarti pemilik PD Monggi Busana Indonesia harus memperhatikan penyebab-penyebab stres kerja karyawan sehingga tidak menyebabkan stres pada pekerjaannya .
3. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini berarti PD Monggi Busana Indonesia meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan kesempatan pada karyawan untuk menunjukkan keterampilan dan kemampuannya.
4. Untuk penulis selanjutnya, diharapkan menambahkan variabel-variabel lain atau menggunakan alat analisis lain yang berbeda agar dapat menambah kualitas dari hasil penelitian ataupun menambah waktu penelitian agar hasil yang diharapkan lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Arnanta, Utama. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Cv. Dharma Siadja. *Jurnal MSDM*. Vol. 6. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/30208>.
- Amri, M Agustina dan Riyanto. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang. *Jurnal Kompetitif*. Vol. 6, No.1 Ed. Januari 2017. Universitas Tridianti. Palembang. <https://univ-tridianti.ac.id>.
- Athoillah, Anton. 2010. *Dasar-dasar Manajemen*. Penerbit Pustaka Setia. Bandung
- Bahri, Syaiful. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi I. Penerbit ANDI. Yogyakarta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit Prenadamedia Group. Jakarta.
- Creswell. John. 2016. *Research Desain: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Penerbit Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Fauzi dan Irviani, Rita. 2018. *Pengantar Manajemen*. Edisi Revisi. Penerbit ANDI. Yogyakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi V. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Gusmanto, Deri. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Bepindah Kerja (*Turnover Intention*) Pada Karyawan PT. Alas Watu Emas, Kabupaten Kampar, *Jurnal MSDM*. Vol. <https://www.neliti.com/publications/186073/pengaruh-stres-kerja-budaya-organisasi-dan-kepuasan-kerja-terhadap-keinginan-ber>.
- Handoko, T Hani. 2017. *Manajemen*. Edisi Kedua. Penerbit BPF. Yogyakarta.
- Indrawati. 2015. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Kovergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Penerbit Aditama. Bandung.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Johartono, Widuri. 2013. Analisa Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Konsultan Pajak di Surabaya, *Jurnal MSDM*. Vol 3. <http://publication.petra.ac.id/index.php/akuntansi-pajak/article/view/3065>.
- Kartono. 2017. *Personality Employee Engagement Emotional Intellegence Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Penerbit Deepublish. Yogyakarta.
- Khaidir, Sugiati. 2016. Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* Studi pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin.

<http://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/93>.

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Penerbit Remaja Rosdakarya. Bandung
- Manullang. 2018. *Dasar-Dasar Manajemen*. Penerbit UGM PRESS. Yogyakarta.
- Neolaka, Amos. 2016. *Metode Penelitian dan Statistik*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Priyatno, Duwi. 2009. *SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Penerbit Gava Media. Yogyakarta.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. 2011. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*
- Siswanto. 2016. *Pengantar Manajemen*. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Supomo, R dan Nurhayati, Eti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Yrama Widya. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit Prenadamedia Group. Jakarta.
- Widiyanto, Joko. 2010. *SPSS For Windows Untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian*. Penerbit BP-PKIP UMS. Surakarta.
- Zainal, Veithzal Rival, Ramly Mansyur, Mutis, Thoby dan Arafah, Willy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Cetakan ke-7. Penerbit PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.