

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL
DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
PT. INDONUSA ALGAEMAS PRIMA BALI**

I Putu Agus Pande Saeka¹

I Wayan Suana²

(1)(2) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali – Indonesia
e-mail : agus_saeka@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan pada PT. Indonusa Algaemas Prima Bali dengan responden 64 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Kemudian komitmen organisasional juga berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: kepuasan kerja, komitmen organisasional, stres kerja dan *turnover intention*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction, organizational commitment, and job stress on turnover intention. This research was conducted at PT. Indonusa Algaemas Prima Bali with 64 people of respondents. Data collected through questionnaires. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis. From this study showed that job satisfaction negative effect on turnover intention. Then the organizational commitment is also negative impact on turnover intention and the job stress positive effect on turnover intention.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, job stress and *turnover intention*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Wasposito dan Minadaniati (2012), sumber daya manusia berperan penting dalam organisasi, tanpa didukung sumber daya manusia yang baik maka organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuannya. Penting bagi perusahaan dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan sebagai sumber daya utama dalam menggerakkan perusahaan. Perusahaan perlu fokus dalam kesejahteraan karyawan yang dapat berpengaruh

pada kepuasan kerja dan loyalitas kerja, dengan demikian karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal pada perusahaan (Soegandhi dkk., 2013).

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 (Sari, 2014). Menurut Waspodod dkk. (2013), *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya. Menurut Nasution (2009), pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi merupakan suatu fenomena penting untuk sebuah organisasi, pergantian karyawan bisa berdampak positif, namun sebagian besar pergantian karyawan memberikan pengaruh kurang baik bagi organisasi. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, sehingga perusahaan dapat menurunkan *turnover intention* karyawan.

PT. Indonusa Algaemas Prima Bali merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang agrobisnis, khususnya dalam bidang pengolahan rumput laut. Perusahaan berdiri sejak tahun 1995, yang hingga kini telah mampu memproduksi rumput laut olahan menjadi *alkali treated eucheuma cottonii chips* (ATC). Pabrik berlokasi di tepi pantai Jumpai, Kabupaten Klungkung, Propinsi Bali, Indonesia. Untuk dapat mengurangi *turnover intention*, perusahaan ini memberikan perhatian khusus pada karyawan yang dimilikinya. Perusahaan yakin

bahwa karyawan berperan penting dalam segala aspek yang mendukung suksesnya perusahaan, sehingga berbagai faktor yang dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan perlu diperhatikan, dikurangi, bahkan dihilangkan.

Harnoto (2002; dalam Sianipar dan Haryanti, 2014) menjelaskan tanda-tanda karyawan melakukan intensi *turnover* adalah: absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan pelanggaran terhadap tata tertib kerja, meningkatnya protes terhadap atasan, dan perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. Berdasarkan observasi yang dilakukan, PT. Indonusa Algaemas Prima Bali menghadapi masalah dalam bidang *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang sering melanggar tata tertib perusahaan serta penurunan kinerja yang dialami oleh karyawan. Selain itu juga banyak dari karyawan yang merasa bahwa gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan sehingga sering terjadi protes yang dilakukan karyawan terkait dengan hal tersebut. Absensi yang tinggi juga dialami oleh karyawan. Menurut Sutanto dan Stiawan (2000) untuk daerah yang tingkat penduduknya cukup padat tingkat absensi yang normal adalah tiga persen, sedangkan tingkat absensi karyawan pada PT. Indonusa Algaemas Prima Bali lebih dari tiga persen, ini berarti tingkat absensi karyawan cukup tinggi.

Turnover intention karyawan yang terjadi pada perusahaan yang sudah berdiri kurang lebih 20 tahun ini cukup mengundang perhatian, suatu perusahaan besar mengalami *turnover intention* karyawan yang tinggi. Padahal dengan pengalaman yang dimiliki perusahaan serta berbagai program yang bertujuan untuk mendukung kebutuhan karyawan, perusahaan seharusnya mampu

menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mampu menjaga karyawannya dengan baik sehingga dapat bekerja secara maksimal untuk perusahaan.

Tingginya *turnover intention* karyawan pada PT. Indonusa Algaemas Prima Bali disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti, terlihat bahwa karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan terasa berat dan hasil yang mereka peroleh tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga mengakibatkan karyawan merasa malas untuk bekerja dan sering datang terlambat dalam bekerja. Menurut beberapa karyawan, mereka yang keluar mengharapkan gaji yang lebih tinggi, karena mereka merasa bahwa gaji yang diberikan perusahaan dirasa belum mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut (Robbins dan Judge, 2013:75). Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional karyawan terhadap pekerjaannya (Kardam dan Rangnekar, 2012). Meningkatkan kepuasan karyawan adalah kunci suksesnya organisasi bisnis, hal tersebut merupakan dasar bagi perusahaan untuk melihat seperti apa keinginan karyawan, lingkungan kerja yang diinginkan dan dengan hal tersebut akan dapat meningkatkan pengabdian karyawan (Rizwan, 2014).

Penyebab lain dari adanya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan adalah terjadinya penurunan komitmen organisasional karyawan (Kumar *et al.*, 2012). Komitmen organisasi merupakan keadaan dimana karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan

keanggotaan dalam organisasi tersebut (Darmawati dkk., 2013). Komitmen karyawan sangat penting bagi perusahaan agar perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien (Kumar *et al.*, 2012). Penurunan komitmen organisasional juga terjadi pada karyawan PT. Indonusa Algemas Prima Bali. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, terlihat bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan memuaskan ketika diawasi oleh pimpinan, tetapi ketika tidak diawasi oleh pimpinan, hasil dari pekerjaan karyawan kurang memuaskan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kurangnya kesadaran dari dalam diri karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Menurut Robbins dan Judge (2013:75), komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen adalah semacam kesepakatan antara individu-individu yang sifatnya mengikat dan mengarah pada keseluruhan (Sidharta dan Margaretha, 2011). Menurut Darmawati dkk. (2013), komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Penelitian yang dilakukan Kumar *et al.* (2012), menunjukkan bahwa komitmen organisasi akan mempengaruhi keinginan *turnover*, ketika komitmen organisasi dari karyawan tinggi, maka keinginan *turnover* rendah.

Selain itu menurut Syahronica dkk. (2015), *turnover intention* yang terjadi pada karyawan juga dapat dipicu oleh stres kerja, hal ini dikarenakan banyaknya

kebutuhan yang harus di penuhi, beban kerja yang semakin berat dan persaingan kerja yang semakin ketat. Menurut Nazenin dan Palupiningdyah (2014), stres kerja sangat berpengaruh terhadap *turnover intention*, apabila stres kerja yang dirasakan karyawan sangat tinggi maka, hal tersebut dapat meningkatkan *turnover intention*, begitupun sebaliknya apabila tingkat stres kerja karyawan rendah maka hal tersebut dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan. Stres kerja juga dialami oleh karyawan PT. Indonusa Algaema Prima Bali. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, terlihat bahwa karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, hal ini dikarenakan karyawan harus bekerja di luar ruangan dalam situasi yang sangat panas yang menyebabkan karyawan sering beristirahat meski masih pada jam bekerja. Beban kerja yang dirasa berat juga menjadi pemicu stres yang dirasakan karyawan.

Stres merupakan respon seseorang terhadap suatu hal yang ia hadapi baik dalam hal interaksi dengan orang lain maupun terhadap pekerjaan, lingkungan, dan kejadian yang menuntut perhatian yang dapat membawa dampak positif atau negatif terhadap seseorang (Anatan dan Ellitan, 2007:55). Menurut Rivai dan Sagala (2011:1008), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Mangkunegara (2000; dalam Sari 2014) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Beberapa pendapat diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja mampu mempengaruhi *turnover intention*

karyawan. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada PT. Indonusa Algaemas Prima Bali, dimana penelitian ini akan menguji pengaruh tiga faktor yang mampu mempengaruhi *turnover intention*, yaitu: kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan *theory of reasoned action* dikembangkan oleh Icek Ajzen dan Martin Fishbein (1980), teori ini merupakan model yang bertujuan untuk memprediksi tujuan/motif/intensi dari sebuah perilaku dan tingkah laku, didalamnya termasuk dari motif awal terjadinya perilaku hingga kenapa seseorang melakukan tingkah laku tersebut (Oktaviani dan Nurhayati, 2014). Gibbon *et al* (1998; dalam Oktaviani dan Nurhayati, 2014) menguatkan TRA dengan menyebutkan, proses berpikir yang bersifat rasional berarti bahwa dalam setiap perilaku bersifat sukarela sehingga akan terjadi proses perencanaan pengambilan keputusan yang secara kongkret diwujudkan untuk melaksanakan suatu perilaku. *Theory of reasoned action* dalam Oktaviani dan Nurhayati (2014), mendasarkan pada asumsi-asumsi dasar sebagai berikut:

- 1) Manusia adalah makhluk yang rasional dan akan melakukan pilihan/keputusan yang dapat diprediksi dalam ketentuan/kondisi tertentu yang spesifik.
- 2) “*Intention of act*”, atau motif dari sebuah tindakan adalah faktor paling determinan dalam penentuan sebuah perilaku/tingkah laku/tindakan.
- 3) Manusia tidak selalu bertindak seperti apa yang ia harapkan/inginkan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Dalam *theory of reasoned action*, kepuasan kerja disebut sebagai “*intention of act*”, atau motif dari sebuah tindakan. Bila seorang karyawan merasakan kepuasan kerja, ia akan merasa nyaman dalam bekerja serta tidak berusaha mencari alternatif pekerjaan lainnya, sebaliknya bila ia tidak merasakan kepuasan kerja maka karyawan akan berusaha untuk memikirkan alternatif pekerjaan lainnya (Oktaviani dan Nurhayati, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Aydogdu dan Asikgil (2011), menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap keputusan karyawan untuk menentukan tinggal atau meninggalkan organisasi. Hal ini sesuai dengan temuan Yucel (2012), yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Leisanyane dan Khaola (2013), bahwa terdapat korelasi negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Temuan yang sama juga dikemukakan oleh Rehman *et al.* (2012), bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan pada teori dan hasil penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya maka didapat hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*

Dalam *theory of reasoned action* dijelaskan bahwa manusia adalah makhluk yang rasional dan akan mengambil keputusan yang terbaik dalam hidupnya. Dari hal tersebut, ternyata dapat dihubungkan dengan keinginan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari pekerjaan yang dilakukan

karyawan maka akan dapat dinilai komitmen karyawan dalam bekerja. Apabila karyawan mampu menjaga komitmen yang dimiliki maka akan dapat mengurungkan niat karyawan untuk berpindah tempat kerja. Hal ini dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Sijabat (2011) dan Ahmed *et al.* (2013), yang menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan yang serupa juga dikemukakan oleh Jehanzeb *et al.* (2013), dan Joo (2010), yang menemukan hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dan *turnover intention*. Hasil yang serupa juga dikemukakan oleh Handaru dan Muna (2012), dimana komitmen organisasi memiliki hubungan yang negatif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan pada teori dan beberapa penelitian tersebut maka didapat hipotesis sebagai berikut:

H2: Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

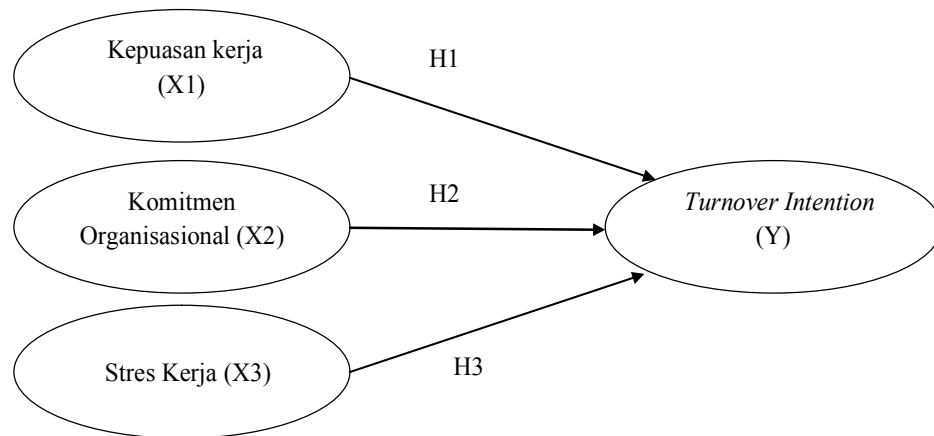
Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Dalam *theory of reasoned action* dijelaskan bahwa manusia tidak selalu bertindak seperti apa yang ia harapkan/inginkan. Dari hal tersebut, ternyata dapat dihubungkan dengan respon karyawan terhadap pekerjaannya. Dari respon tersebut maka akan terlihat apakah karyawan merasa nyaman dalam bekerja ataukah karyawan mengalami stres kerja. Apabila karyawan mengalami stres kerja maka akan dapat meningkatkan niat karyawan untuk berpindah tempat kerja. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wasposito dkk. (2013), menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap *turnover*

intention, ini artinya jika stres kerja meningkat maka *turnover intention* akan meningkat juga. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Basri (2012), yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. berdasarkan pada dan beberapa penelitian tersebut maka didapat hipotesis sebagai berikut:

H3: Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hipotesis di atas penelitian ini dapat digambarkan ke dalam kerangka konseptual seperti dibawah ini:



Gambar 1. Model Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Penelitian Sebelumnya

METODE PENELITIAN

Penndekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif. Penelitian asosiatif berdasarkan atas uraian penjelasan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan dalam hal ini adalah antara variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja dengan *turnover intention*.

Lokasi penelitian ini adalah PT. Indonusa Algaemas Prima Bali. Lokasi ini dipilih karena ditemukannya masalah-masalah terkait *turnover intention* dari karyawan, dimana diduga *turnover intention* karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja. Selain itu pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan atas tersedianya data yang memadai dan mampu untuk diolah peneliti.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar dan dijawab secara langsung oleh responden, observasi langsung ke tempat penelitian, serta wawancara. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Uji validitas dan realibilitas digunakan untuk mengukur keakuratan kuesioner yang disebar.

Validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi dkk., 2014:76). Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur (Sidik dan Muis, 2009:112). Menurut Sugiyono (2013: 172), uji validitas dilakukan untuk menguji seberapa baik instrumen penelitian mengukur konsep yang seharusnya diukur. Hasil penelitian yang valid yaitu bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Untuk memenuhi nilai r , maka syarat minimumnya adalah $r = 0,3$, jika nilai $r > 0,3$ maka dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2013: 178).

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat di percaya (Juliandi dkk.,

2014:80). Reliabilitas adalah bagaimana konsistensi data yang dikumpulkan (Sidik dan Muis, 2009:110). Menurut Sugiyono (2013: 172), uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari instrumen. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Ghozali (2006: 85) menyatakan variabel yang dapat dinyatakan reliabel apabila koefisien *alpha cronbach* = 0,6 artinya tingkat reliabilitas sebesar 0,6 merupakan indikasi reliabelnya sebuah konstruk.

Regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen disebut regresi berganda (Nugroho, 2005). Regresi linier berganda memiliki beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat yang jumlahnya hanya satu. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X_1), komitmen organisasional (X_2) dan stres kerja (X_3) sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah *turnover intention* (Y). Adapun model regresi linear berganda dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

- α = Konstanta
- $\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien Regresi
- X_1 = Kepuasan Kerja
- X_2 = Komitmen Organisasional
- X_3 = Stres Kerja
- Y = *Turnover Intention*

Dari hasil analisis regresi akan diamati koefisien determinasi (R^2), uji statistik F (Ftest) dan uji statistik t (t-test). Kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai sig. F hitung dengan nilai α . Bila nilai sig. F hitung lebih kecil daripada nilai α , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah koefisien regresi parsial berbeda secara signifikan (nyata) dari nol atau apakah suatu variabel bebas secara individu berpengaruh pada variabel terikatnya (Wirawan, 2002). Kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai sig. t hitung dengan nilai α . Bila nilai sig. t hitung lebih kecil daripada nilai α , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Indonusa Algaemas Prima Bali, maka digunakan analisis statistik regresi linier berganda, t-test dan F-test. Analisis tersebut diolah dengan paket program komputer, yaitu *statistical package for social science* (SPSS). Hasil dari analisis tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Rekapitulasi Hasil Olahan SPSS

Nama Variabel	Koefisien Regresi	t-test	Sig. t
Kepuasan kerja	-0,072	-2,507	0,015
Komitmen organisasional	-0,069	-2,594	0,012
Stres kerja	0,088	2,489	0,016
Konstanta		11,821	
R		0,706	
R square		0,498	
F hitung		19,864	
F sig		0,000	

Sumber: hasil pengolahan data, 2015

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa besarnya nilai *R square* adalah sebesar 0,498 ini berarti pengaruh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja terhadap *turnover intention* sebesar 49,8 persen sedangkan sisanya sebesar 50,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian. Selain itu dapat dilihat nilai koefisien regresi dari variabel bebas kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja dan konstanta variabel terikat (*turnover intention*), maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,821 - 0,072 (X_1) - 0,069 (X_2) + 0,088 (X_3) \dots \dots \dots (2)$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka variabel, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Indonusa Algaemas Prima Bali.

Diketahui konstanta besarnya 11,821 mengandung arti jika variabel kepuasan kerja (X_1), komitmen organisasional (X_2) dan stres kerja (X_3) tidak mengalami perubahan atau sama dengan konstan, maka *turnover intention* (Y) tidak mengalami perubahan atau sama dengan 11,821.

$\beta_1 = -0,072$; berarti apabila variabel kepuasan kerja (X_1) meningkat, maka akan mengakibatkan penurunan pada *turnover intention* (Y), dengan asumsi variabel bebas yang lain dianggap konstan.

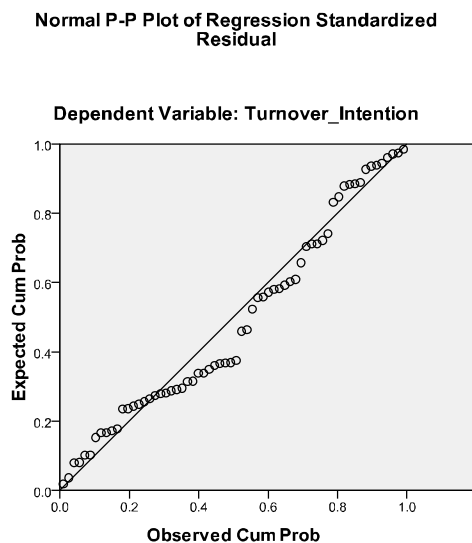
$\beta_2 = -0,069$; berarti apabila variabel komitmen organisasional (X_2) meningkat, maka akan mengakibatkan penurunan pada *turnover intention* (Y), dengan asumsi variabel bebas yang dianggap konstan.

$\beta_3 = 0,088$; berarti apabila variabel stres kerja (X_3) meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan pada *turnover intention* (Y), dengan asumsi variabel bebas yang dianggap konstan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Umar (2008:77), uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Pada gambar 2 disajikan gambar p-p plot.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: hasil pengolahan data, 2015

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik yang terdapat pada gambar mengikuti garis diagonal, dapat dijelaskan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada atau tidaknya hubungan yang linier (multikolinearitas) antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas yang lain. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat hasil dari nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 10 yang berarti tidak terdapat gejala multikolinearitas (Ghozali, 2016:91). Tabel 2 menunjukkan hasil uji multikolinearitas.

Tabel 2.
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1.	Kepuasan kerja	0,694	1,441
2.	Komitmen organisasional	0,579	1,729
3.	Stres kerja	0,679	1,473

Sumber: hasil pengolahan data, 2015

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel bebas berada di atas 0,1 dan nilai VIF berada di bawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa model tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui bahwa pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan model *glejser*, dengan syarat nilai signifikansi berada di atas 0,05 yang berarti tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2006:108). Hasil uji ini dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig.	Keterangan
1.	Kepuasan kerja	0,060	Bebas heteroskedastisitas.
2.	Komitmen organisasional	0,884	Bebas heteroskedastisitas.
3.	Stres kerja	0,274	Bebas heteroskedastisitas.

Sumber: hasil pengolahan data, 2015

Dalam Tabel 3 memperlihatkan tingkat signifikansi tiap variabel bebas di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan model regresi terbebas dari heteroskedastisitas.

Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model digunakan untuk mengetahui kelayakan model regresi linier berganda sebagai alat analisis pengujian tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat probabilitas yang digunakan adalah $\alpha=0,05$. Apabila signifikansi pada tabel *annova* lebih kecil daripada $\alpha=0,05$ maka layak digunakan. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda menunjukkan bahwa sig.F = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa persepsi karyawan tentang kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Indonusa Algaemas Prima Bali. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel bebas. Nilai *adjust R square* sebesar 0,473 mempunyai arti bahwa 47,3 persen variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja. Sisanya sebesar 42,7 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas X, terhadap variabel terikat *turnover intention*. Apabila $\text{sig} < 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.
Hasil Uji-t

No	Variabel	t _{hitung}	Signifikansi	t _{Tabel}
1.	Kepuasan kerja	-2,507	0,015	2,000
2.	Komitmen organisasional	-2,594	0,012	2,000
3.	Stres kerja	2,489	0,016	2,000

Sumber: hasil pengolahan data, 2015

1) Uji hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Oleh karena t hitung sebesar - 2,507 dengan nilai $\text{sig } 0,015 < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

2) Uji hipotesis pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.

Oleh karena t hitung sebesar - 2,594 dengan nilai $\text{sig } 0,012 < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

3) Uji hipotesis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

Oleh karena t hitung sebesar 2,489 dengan nilai $\text{sig } 0,016 < \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima. Hal ini berarti variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil ini sesuai dengan hipotesis satu (H_1) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang semakin baik pada setiap karyawan akan mengurangi tingkat *turnover intention*. Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Aydogdu dan Asikgil (2011), menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap keputusan karyawan untuk menentukan tinggal atau meninggalkan organisasi. Hal ini sesuai dengan temuan Yucel (2012) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention*.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil ini sesuai dengan hipotesis dua (H_2) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasional yang tinggi pada setiap karyawan akan mengurangi tingkat *turnover intention*. Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sijabat (2011), menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan yang serupa juga di kemukakan oleh Jehanzeb *et al.* (2013), dan Joo (2010), yang menemukan hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dan *turnover intention*. Hasil tersebut juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh

Sianipar dan Haryanti (2014), yang menemukan hubungan yang negatif antara komitmen organisasional dan *turnover intention*.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil ini sesuai dengan hipotesis tiga (H₃) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja yang tinggi pada setiap karyawan meningkatkan tindakan untuk melakukan *turnover intention*. Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahronica dkk. (2015), dan Basri (2012), yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Temuan yang serupa juga dikemukakan oleh Johartono dan Widuri (2013), yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention*.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka simpulan yang diperoleh sebagai berikut.

- 1) Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang semakin baik pada setiap karyawan akan mengurangi tingkat *turnover intention*.
- 2) Komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasioal yang tinggi pada setiap karyawan akan mengurangi tingkat *turnover intention*.

- 3) Stres kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja yang tinggi pada setiap karyawan meningkatkan tindakan untuk melakukan *turnover intention*.

Saran

Simpulan dan keterbatasan penelitian menghasilkan saran yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja di PT. Indonusa Algaemas Prima Bali, yaitu:

- 1) Variabel kepuasan kerja diperoleh nilai rata-rata terendah adalah saya sering merasa dikucilkan oleh rekan kerja saya, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak saling mengucilkan satu sama lain. Selain itu juga nilai rata-rata rendah juga diperoleh dari pernyataan saya puas dengan gaji yang saya terima untuk tanggung jawab pekerjaan saya, untuk itu perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan gaji yang diterima karyawan sehingga sesuai dengan tanggung jawab karyawan.
- 2) Variabel komitmen organisasional diperoleh nilai rata-rata terendah adalah yang lebih baik saat ini adalah ketika orang tetap bekerja di satu perusahaan sepanjang karir mereka, hal ini menunjukkan bahwa adanya kemungkinan karyawan beralih ketempat lain sesuai kondisi organisasi, untuk itu perusahaan seharusnya lebih memperhatikan komitmen yang dimiliki karyawan. Jika komitmen karyawan dapat dijaga dengan baik maka akan dapat mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.
- 3) Variabel stres kerja diperoleh rata-rata terendah adalah saya sering membawa pekerjaan kantor pulang ke rumah, hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan

kantor hanya diselesaikan di kantor dan tidak dilakukan lembur di rumah, selain itu juga nilai rata-rata tertinggi diperoleh dari pernyataan pekerjaan saya berisiko tinggi, hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan sangat berisiko, untuk itu perusahaan hendaknya lebih memperhatikan keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmed, Ishfaq, Wan Khairuzzaman Wan Ismail, Salmiah Mohamad Amin dan Muhammad Ramzan. 2013. Influence Of Relationship of POS, LMX and Organizational Commitment On Turnover Intentions. *Organization Development Journal*, 31 (1); pp: 55-68.
- Anatan, Lina dan Ellitan, Lena. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*, Bandung: Alfabeta.
- Aydogdu, Sinem dan Baris Asikgil. 2011. An Empirical Study of The Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, 1 (3); pp: 43-53.
- Basri, Yesi Mutia. 2012. Hubungan Antara Keadilan Prosedural, Job Stress, Komitmen Organisasi dan Keinginan Berpindah (Study pada Tenaga Akuntansi di Provinsi Riau dan Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Akuntansi*, 1 (1); pp: 23-37..
- Darmawati, Arum, Lina Nur Hidayati dan Dyna Herlina S. 2013. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Economia*, 9 (1); pp: 10-17.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Multivariat dengan Program SPSS Universitas Diponegoro.
- Handaru, Agung Wahyu dan Nailul Muna. 2012. Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi *Turnover* Pada Divisi PT Jamsostek. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3 (1); pp: 1-19.
- Jehanzeb, Khawaja, Anwar Rasheed dan Mazen F. Rasheed. 2013. Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in

Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 8 (8); pp: 79-90.

Johartono dan Retnaningtyas Widuri. 2013. Analisa Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di Surabaya. *TAX & ACCOUNTING REVIEW*, 3 (2); pp: 1-13.

Joo, Baek-Kyoo (Brian). 2010. Organizational Commitment for Knowledge Workers: The Roles of Perceived Organizational Learning Culture, Leader–Member Exchange Quality, and Turnover Intention. *Human Resource Development Quarterly*, 21 (1); pp: 69-85.

Juliandi, Azuar, Irfan, dan Saprinal Manurung. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*, Medan: UMSU PRESS.

Kardam, Bhajan Lal dan Santosh Rangnekar. 2012. Job Satisfaction: Investigating The Role of Experience & Education. *International Refereed Research Journal*, 3; pp: 16-22.

Kumar, Ramesh, Charles Ramendran dan Peter Yacob. 2012. A study on turnover intention in fast food industry: employees' fit to the organizational culture and the important of their commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2 (5); pp: 9-42.

Leisanyane, Kelebhone dan Peter P. Khaola. 2013. The Influence Of Organisational Culture and Job Satisfaction on Intentions To Leave: The Case Of Clay Brick Manufacturing Company In Lesotho. *EASSRR*. 29 (1); pp: 59-75.

Nasution, Wendi Amsuri. 2009. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi *Turnover* Pada Call Center Telkomsel Di Medan. *Jurnal Mandiri*, 4 (1); pp: 1-11.

Nazenin, Syarifah dan Palupiningdyah. 2014. Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi *Turnover Intention*. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5 (2); pp: 220-227.

Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS*, Yogyakarta: C.V. ANDI OFFSET.

Oktaviani, Rachmawati Meita dan Ida Nurhayati. 2014. Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap *Turnover Intentions* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediiasi (Studi pada Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 21 (1); pp: 83-98.

- Rehman, Omar, Faisal Karim, Muhammad Rafiq dan Adil Mansoor. 2012. The Mediating Role of Organizational Commitment Between Emotional Exhaustion and Turnover Intention Among Customer Service Representatives in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6 (34); pp: 9607-9616.
- Rivai, Veithzal H. dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rizwan, Muhammad. 2014. Preceding to employee satisfaction and turnover intention. *International Journal Of Human Resource Studies*, 4 (3); pp: 87-106.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior. Edisi 15*, United States of America: Pearson.
- Sari, Rindi Nurlaila. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Pada Hotel Ibis Yogyakarta). *Skripsi Sarjana Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta*.
- Sianipar, Anggie Rumondang Berliana dan Kristiana Haryanti. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Psikodimensia*, 13 (1); pp: 98-114.
- Sidharta, Novita dan Meily Margaretha. 2011. Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan Garment Di Cimahi. *Jurnal Manajemen*, 10 (2); pp: 129-142.
- Sijabat, Jadongan. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan Untuk Pindah. *Visi*, 19 (3); pp: 592-608.
- Soegandhi, Vannecia Marchelle, Eddy M. Sutanto dan Roy Setiawan. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *AGORA*, 1 (1).
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetak Ke-17. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, Eddy Madiono dan Budhi Stiawan. 2000. Peranan Gaya Kepemimpinan yang Efektif Dalam Upaya Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan di Toserba Sinar Mas Sidoarjo. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 2 (2); pp: 29 – 43.

- Syahronica, Gabriela, Moehammad Soe'oad Hakam dan Ika Ruhana. 2015. Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* (studi pada karyawan departemen dunia fantasi PT. pembangunan jaya ancol, tbk). *Jurnal administrasi bisnis*, 20 (1); pp: 1-6.
- Waspodo, Agung AWS. dan Lussy Minadaniati. 2012. Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada PT. Tribus Swadaya Depok. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3 (1); pp: 1-16.
- Waspodo, Agung AWS., Nurul Khotimah Handayani dan Widya Paramita. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex Di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4 (1); pp: 97-115.
- Wirawan, Nata. 2002. Statistik 2 (Statistik Inferensia) Untuk Ekonomi dan Bisnis. Denpasar: Keraras Emas.
- Yucel, Ilhami. 2012. Examining The Relationships Among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*. 7 (20); pp: 44-58.