

Bidang: Teknik dan Manajemen Industri Topik: Perancangan dan Pengembangan Produk

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. XYZ.

Nofias Fajri¹, Abdul Samad², Rahmayanti³

Ergonomic and Work System Laboratorium of Politeknik ATI Makassar
fiasfajri@atim.ac.id¹, abdsamad@atim.ac.id², 20tia641@atim.ac.id³

ABSTRAK

PT.XYZ merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang marketplace dikota Makassar. Tingginya tingkat turnover di PT XYZ pada Tahun 2023 sebesar 38%, dimana hal ini melebihi tingkat turnover normal sebesar 5-10%. Faktor-faktor yang dianalisis pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif, menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu penyebaran kuesioner kepada 15 karyawan. Menentukan besarnya hubungan dan pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan model analisis regresi linear berganda. Sedangkan untuk menguji hipotesisnya menggunakan uji statistik. Hasil penelitian pengolahan data didapatkan Kepuasan kerja (X_1) memiliki pengaruh artinya nilai signifikan ($0,001 < 0,05$). Komitmen organisasi (X_2) tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai tidak signifikan 0,649 artinya nilai signifikan ($0,649 > 0,05$). Stres kerja (X_3) memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* secara parsial yang menunjukkan nilai signifikan 0,002 artinya nilai signifikan ($0,002 < 0,05$). Berdasarkan kepuasan (X_1), komitmen kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y). F_{tabel} sebesar 3,59 dengan demikian F_{hitung} ($40,856$) $> F_{tabel}$ ($3,59$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 91,8% artinya sekitar 8,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, stres kerja, *turnover intention*, komitmen organisasi

ABSTRACT

PT.XYZ is a company operating in the marketplace sector. PT.XYZ requires good performance from employees. The normal annual turnover rate is 5-10%. In 2023, the turnover rate at PT. work stress. The research method used is quantitative, using saturated sampling techniques. The data collection technique used was distributing questionnaires to 15 employees. Determining the magnitude of the relationship and influence of an independent variable on the dependent variable uses a multiple linear regression analysis model. Meanwhile, to test the hypothesis using statistical tests. The results of data processing research showed that job satisfaction (X_1) had a significant influence ($0.001 < 0.05$). Organizational commitment (X_2) has no influence on *turnover intention*, showing an insignificant value of 0.649, meaning a significant value ($0.649 > 0.05$). Work stress (X_3) has a partial influence on *turnover intention* which shows a significant value of 0.002, meaning a significant value ($0.002 < 0.05$). Based on satisfaction (X_1), work commitment (X_2) and work stress (X_3) have a significant effect on *turnover intention* (Y). F_{table} is 3.59, thus F_{count} (40.856) $> F_{table}$ (3.59). The coefficient of determination (R^2) value is 91.8%, meaning that around 8.2% is influenced by other factors.

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

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dari aspek fasilitas, sumber daya manusia, tujuan dan manajemen personalia (Syamsuddinor, 2014). Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktornya yang sangat penting bagi suatu perusahaan dan menentukan keberhasilan atau kegagalannya perusahaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengelolaan departemen *Human Resource* dengan baik agar dapat melakukan perbaikan efektivitas dan efisiensi organisasi (Riani dkk, 2017).

Intensi turnover adalah hasil evaluasi pribadi tentang melanjutkan hubungan dengan perusahaan tempat bekerja (Mobley, 2011). Intensi *turnover* adalah kecenderungan atau tingkat karyawan memiliki kesempatan untuk meninggalkan perusahaan

secara permanen dan mencari lowongan pekerjaan di perusahaan lain (Robbins & Stephen, 2015). Intensi turnover adalah gambaran pikiran seseorang pindah untuk mencari pekerjaan di tempat lain dan Keinginan meninggalkan organisasi (Sari & Budiasih, 2014). *Turnover intention* adalah masalah umum yang selalu dihadapi pengusaha.

Tingginya tingkat keinginan berpindah karyawan dapat disebabkan beberapa variabel antara lain kepuasan kerja (Zhang, 2011), komitmen organisasi (Aydogbu, 2011). Indikator *turnover intention* ada 3 dimensi yaitu : memikirkan untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan dan niat untuk keluar (Tika, 2016). PT. XYZ merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang penjualan produk secara online sejak 2020 yang berlokasi di Jl. Urip Sumoharjo KM.5 No.14, Sinrijala, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90232. PT.XYZ dikenal dengan aplikasi kerbel. Saat ini memiliki 2 daerah titik pasar di Makassar dan memiliki mitra pasar sebanyak 670. PT.XYZ memiliki karyawan aktif sebanyak 18 karyawan. PT. XYZ memiliki tingkat turnover tinggi yang fluktuatif padahal perusahaan ini baru berkembang.

PT.XYZ tingkat turnover yang normal memiliki standar 5-10% per tahun, jika *turnover* melebihi 10% maka termasuk tinggi (Jaya dan Widiastini, 2021). Tingkat rata-rata *turnover* pada tahun 2021-2023 telah melewati standar yang ditolerir, *turnover* yang semakin tahun mengalami peningkatan melebihi standar turnover mulai dari 2021 mencapai 18% meningkat menjadi 28% pada 2022 dan 2023 periode Januari - Juli naik menjadi 38 %. Tingginya persentase *turnover* menyebabkan kerugian bagi perusahaan, baik kerugian secara finansial maupun kerugian non-finansial.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis bermaksud melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada PT.XYZ".Penyelesaian masalah penelitian menggunakan Analisis Regresi Linier berganda.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme yang digunakan untuk penelitian populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan instrumen penelitian, analisis data secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk memverifikasi hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Penelitian ini dapat membuktikan atau menyangkal hipotesis tersebut. Metode penelitian yang digunakan penulis menggunakan kuesioner dimana respondennya adalah Karyawan PT.XYZ. Diperlukan alat ukur berupa variabel independen dan dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berikut ini pembahasan hasil penelitian dari pengolahan data :

Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid apabila unsur-unsur pertanyaannya valid mengungkapkan sesuatu yang diukur dengan kuesioner. Memeriksa validitas Hal ini dilakukan dengan membandingkan skor faktor dengan skor total dan Koefisien korelasi masing-masing faktor bertanda positif $> 0,30$ sehingga dinyatakan valid. Diketahui $N = 15$ responden dengan $\alpha = 5\%$ sehingga r_{tabel} yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebesar 0,514. Berikut merupakan tabel hasil uji validitas.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

No	Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{total}	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (X_1)	$X_{1.1}$	0,682	0,514	valid
		$X_{1.2}$	0,770	0,514	valid
		$X_{1.4}$	0,849	0,514	valid
		$X_{1.5}$	0,559	0,514	valid
		$X_{1.3}$	0,711	0,514	valid
		$X_{1.3}$	0,792	0,514	valid
2	Komitmen Kerja (X_2)	$X_{2.3}$	0,634	0,514	valid
		$X_{2.2}$	0,818	0,514	valid
		$X_{2.1}$	0,842	0,514	valid
		$X_{2.2}$	0,818	0,514	valid
		$X_{2.1}$	0,681	0,514	valid
		$X_{2.2}$	0,708	0,514	valid
		$X_{2.3}$	0,696	0,514	valid
		$X_{2.1}$	0,679	0,514	valid
		$X_{2.1}$	0,634	0,514	valid

No	Variabel	Indikator	r _{hitung}	r _{total}	Keterangan
3	Stres Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,871	0,514	valid
		X _{3.3}	0,871	0,514	valid
		X _{3.2}	0,683	0,514	valid
		X _{3.1}	0,555	0,514	valid
		X _{3.3}	0,871	0,514	valid
4	Turnover intention (Y)	X _{4.3}	0,782	0,514	valid
		X _{4.2}	0,876	0,514	valid
		X _{4.1}	0,876	0,514	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi tanggapan di atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner digunakan sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini. Hasil uji statistik *cronbach* alpha yang lebih besar 0,60 menunjukkan bahwa instrument yang digunakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alfa	Keterangan
X1	0,782	Reliabel
X2	0,866	Reliabel
X3	0,797	Reliabel
Y	0,749	Reliabel

Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa penelitian tersebut memiliki koefisien cronbach alpha yang lebih besar 0,60. Variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali,2018). Dapat dikatakan bahwa semua instrument reliabel.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Koefisien regresi	t _{hitung}	Sig.
Constant	-0,53	-0,444	0,665
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,774	4,711	<0,001
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,057	0,467	0,649
Stres Kerja (X ₃)	-0,387	-4,037	0,002

Berdasarkan Tabel 3 dapat diuraikan persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$Y = -0,538 + 0,774 X_1 + 0,057 X_2 - 0,386 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (α) bernilai negatif sebesar -0,538. Tanda negatif berarti menunjukkan adanya pengaruh satu arah antara variabel bebas dan variabel terikat. Hal ini menunjukkan jika seluruh variabel independen yang meliputi kepuasan kerja (X₁), komitmen organisasi (X₂) dan stres kerja (X₃) bernilai 0% atau tidak berubah maka nilai *turnover intention* sebesar -0,538.
- Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X₁) sebesar 0,774. mempunyai nilai positif terhadap *turnover intention* pada PT.XYZ. Hal ini menunjukkan jika stres kerja meningkat sebesar 1% maka *turnover intention* perusahaan akan meningkat sebesar 0,774. Asumsikan variabel lain tetap tidak berubah. Tanda positif berarti menunjukkan adanya pengaruh satu arah antara variabel bebas dan variabel terikat.
- Nilai koefisien regresi terhadap komitmen organisasi (X₂) sebesar 0,057. Nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel komitmen organisasi dan *turnover intention*. Artinya jika variabel komitmen organisasi meningkat

sebesar 1%, maka sebaliknya variabel *turnover intention* akan mengalami penurunan sebesar 0,057. Asumsikan variabel lain tetap tidak berubah.

- d. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X_3) mempunyai nilai negatif sebesar -0,386. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel stres kerja dan *turnover intention*. Artinya jika stres kerja meningkat sebesar 1% maka *turnover intention* perusahaan akan penurunan sebesar -0,386 dengan asumsi variabel independen lainnya tidak berubah.

Uji F

Hasil uji F dapat dijelaskan dengan nilai signifikan anova $\alpha = 0,05$ maka Model ini dikatakan layak atau variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen, Uji F ditunjukkan pada Tabel 4.13.

Tabel 4. Hasil uji F

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	83,811	3	27,937	40,856	<0,001 ^b
<i>Residual</i>	7,522	11	0,684		
Total	91, 333	14			

Pada Tabel 4 diketahui bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 17,619. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} yang dicari dengan tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. Menghasilkan F_{tabel} sebesar 3,59 dengan demikian F_{hitung} ($40,856 > F_{tabel}$ (3,59)). Signifikasi pada uji F sebesar 0,001; dengan demikian signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga secara simultan kepuasan (X_1), komitmen kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

Hasil Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Diketahui $\alpha = 5\%$ (0,05) dan $t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1) = (0,05/2; (15-4))$ maka $t = (0,025; 11) = 2,200$. Berdasarkan analisis yang dilakukan, hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji t

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>Constant</i>	-0,53	1,210		-0,444	0,665
Kepuasan Kerja (X_1)	0,774	0,164	1,256	4,711	<0,001
Komitmen Organisasi (X_2)	0,057	0,122	0,125	0,467	0,649
Stres Kerja (X_3)	-0,387	0,096	-0,602	-4,037	0,002

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 5, pengujian masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pengaruh kepuasan kerja (X_1) terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian kepuasan kerja (X_1) terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai signifikan 0,001 artinya nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan nilai t_{hitung} menunjukkan nilai 4,711 artinya nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($4,711 > 2,200$), maka dapat ditarik kesimpulan variabel ini memiliki signifikan secara parsial atau individu terhadap *turnover intention* (Y)

- b. Pengaruh komitmen organisasi (X_2) terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian komitmen organisasi (X_2) terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai tidak signifikan 0,649 artinya nilai tidak signifikan lebih besar dari probabilitas 0,05 ($0,649 > 0,05$) dan nilai t_{hitung} menunjukkan nilai 0,467 nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} ($0,467 < 2,200$), maka dapat ditarik kesimpulan tidak terdapat tidak signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* (Y).

- c. Pengaruh stres kerja (X_3) terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian stres kerja (X_3) terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai tidak signifikan 0,002 artinya signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,05 ($0,002 < 0,05$) dan nilai t_{hitung} menunjukkan nilai -4,037 artinya nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} (-

4,307<2,200), maka dapat ditarik Kesimpulan tidak ada pengaruh antara variabel stres kerja (X3) terhadap *turnover intention* (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen secara simultan. Hasil pengujian koefisien determinasi (R²) ditunjukkan pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,958 ^a	0,918	0,895	0,827

Berdasarkan Tabel 6 di atas, hasil perhitungan koefisien determinasi (R²) di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi/adjusted R² sebesar 0,918 artinya terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja terhadap *turnover intention*, dengan koefisien korelasi sebesar 91,8%, sisanya sebesar 8,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. XYZ pembahasan dan hasil ini sebagai berikut :

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT.XYZ

Indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dari teori Robbins & Judge (2018) yang meliputi : *work itself, promotion opportunities, supervision, co-workers* dan *pay* merupakan indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil kuesioner penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Hasil pengujian kepuasan kerja (X₁) terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai signifikan 0,001 artinya nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,05 (0,001<0,05) dan nilai *t*_{hitung} menunjukkan nilai 4,711 artinya nilai *t*_{hitung} lebih besar dari pada *t*_{tabel} (4,711>2,200), maka dapat ditarik kesimpulan Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* secara parsial. Tingkat kepuasan kerja pada PT.XYZ berpengaruh besar terhadap beberapa faktor yang mempengaruhi turnover seperti faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor kompensasi finansial. Ada beberapa faktor yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan maka akan menurunkan kepuasan kerja sehingga karyawan tersebut ingin resign dan meningkatnya data fluakuatif turnover.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT.XYZ

Indikator komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dari Yusuf & Syarif (2018) yang meliputi : *effective comitment, continnuence commitment* dan *normatifve commitment*.

Hasil pengujian komitmen organisasi (X₂) terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai tidak signifikan 0,649 artinya nilai signifikan lebih besar dari probabilitas 0,05 (0,649>0,05) dan nilai *t*_{hitung} menunjukkan nilai 0,467 artinya nilai *t*_{hitung} lebih kecil dari pada *t*_{tabel} (0,467<2,200), maka dapat ditarik kesimpulan Ho diterima dan H1 ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention* secara parsial. Beberapa hal yang perlu diingat oleh perusahaan menjaga rasa keterikatan karyawan berarti perusahaan harus memperhatikannya Kenyamanan karyawan, komunikasi yang baik antar karyawan dan Karyawan lain serta atasannya dan perusahaan memberikan contoh dan sumber inspirasi dan peluang karir dalam perusahaan.

3. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT.XYZ

Indikator stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dari teori Manurung & Ratnawati (2017) yang meliputi : *stressor organisasi, stressor individual* dan *compliance with regulations*.

Hasil pengujian stres kerja (X₃) terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai tidak signifikan 0,002 artinya lebih kecil dari probabilitas 0,05 (0,002<0,05) dan nilai *t*_{hitung} menunjukkan nilai -4,037 artinya nilai *t*_{hitung} lebih kecil dari pada *t*_{tabel} (-4,037<2,200), maka dapat ditarik Kesimpulan Ho Ditolak dan H1 Diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel stres kerja terhadap *turnover intention* secara parsial. Dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja memiliki kontribusi terhadap *turnover intention*. Stres kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan Manajemen sumber daya

manusia di perusahaan. stres kerja karyawan dapat dilihat dalam tiga aspek, yaitu: Gejala psikologis, gejala fisik, dan gejala perilaku. Jika aspek ini menurun maka perasaan ingin berganti pekerjaan akan semakin meningkat

4. Pengaruh kepuasan kerja, komitmen kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT.XYZ

Indikator *turnover intention* yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi teori dari Kartono (2017) yang meliputi : *intention to quit, job search dan thinking of quit.*

berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stress kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* hal tersebut dapat dibuktikan melalui data yang diberikan oleh responden menghasilkan F_{tabel} sebesar 3,59, dimana nilai F_{hitung} sebesar 40,856 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($40,856 > 3,59$) dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ artinya ketiga variabel bebas kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama dengan *Turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja, keempat variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* nilai signifikan 0,001 artinya nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan nilai t_{hitung} menunjukkan nilai 4,711 artinya nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($4,711 > 2,200$) artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* secara parsial. Komitmen organisasi terhadap *turnover intention* nilai signifikan 0,649 artinya nilai tidak signifikansi lebih besar dari probabilitas 0,05 ($0,649 > 0,05$) dan nilai t_{hitung} menunjukkan nilai 0,467 artinya nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($0,467 < 2,200$) artinya variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* secara parsial. Stres kerja terhadap *turnover intention* nilai signifikan 0,002 artinya nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas 0,05 ($0,002 < 0,05$) dan nilai t_{hitung} menunjukkan nilai -4,037 artinya nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($-4,037 < 2,200$) artinya variabel stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* secara parsial.

Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan f_{tabel} sebesar 3,59 dan f_{hitung} sebesar 40,856 maka $40,856 > 3,59$ artinya ketiga variabel terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama dengan *turnover intention*. Berdasarkan koefisien determinasi yaitu 0,958 artinya terdapat korelasi yang sangat kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai R^2 diperoleh 0,918 atau sebanyak 91,8% variabel independent berkontribusi terhadap variabel dependen sedangkan 8,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Nilai R sebesar 0,958 variabel. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan variabel dependen.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih diucapkan kepada PT. XYZ yang memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian dan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aydogbu S, Asikgil B. 2011. An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction , Organizational Commitment and *Turnover intention*. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 43–53.
- [2] Budiasih, Sari V. 2014. Pengaruh Debt to Equity Ratio, Firm Size, Inventory Turnover dan Assets Turnover pada Profitabilitas. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 6 (2) : 261-273.
- [3] Jaya IMWK, Widiastini NMA. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention*. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 81–86.
- [4] Mobley. 2011. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. PT Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta
- [5] Riani, Tesi NL, Putra dan Surya M. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover intention* Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), h. 5970-5998.
- [6] Stephen, Robbins. 2015. Perilaku Organisasi. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- [7] Syamsuddinor. 2014. Pengaruh Pemberian Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjar Masin. *Jurnal Socioscientia*, 6 (1), 1-44.
- [8] Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.
- [9] Tika, Sudarso Y. 2016. Management Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Penerbit Andi
- [10] Zhang Y, Feng X. 2011. The relationship between job satisfaction, burnout, and *turnover intention* among physicians from urban state-owned medical institutions in Hubei, China: a cross-sectional study. *Journal BMC Health Services Research*, 11(1), 235