

PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA HEAD OFFICE PT. THAMRIN BROTHERS PALEMBANG

Ulil Amri, Agustina M,) Steven Riyanto*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Job Satisfaction, Job Stress and Organizational Commitment on Turnover Intention at Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang. In this study a total population of 145 people. Based on the calculation formula Slovin, the number of samples obtained in this study as many as 60 people. The samples in this study using Accidental Sampling. From these results simultaneously variable Job Satisfaction, Job Stress and Organizational Commitment jointly affect the Turnover Intention, it can be seen from the Test sig F F where the value of $0.000 < \alpha (0.05)$. Working in partial satisfaction has a negative and significant effect on Turnover Intention indicated by coefficient - 0,156 and sig t of $0.002 < \alpha (0.05)$. Variables Job Stress has positive and significant influence on Turnover Intention indicated by the coefficient of 0.161 and sig t of $0.000 < \alpha (0.05)$ and Organizational Commitment variable has a significant negative influence and partially on Turnover Intention indicated by value coefficient - 0.143 and sig t $0,001 < \alpha (0.05)$. The correlation coefficient of 0.748 means indicates a very strong relationship and significant. To find out how much influence can be seen from the value of determination R Square of 0, 559. Turnover Intention Variables can be explained or there are significant variables Job Satisfaction, Job Stress and Organizational Commitment, while the rest influenced by other factors not examined. Implementation is an effort to increase job satisfaction, such as giving the opportunity of employees to use their skills and abilities, providing appropriate salary, increase incentives, leaders apply the appropriate style of leadership, maintaining a good relationship between co-workers, and provide promotion policy against employees who achievement. Attempts to lower the Job Stress, such as reducing the workload, providing a longer working time according their work, improve feedback and give authority over the responsibilities of the job. Efforts to improve the Organization's commitment, as is involving employees in the organization, to convince employees to survive, fulfill obligations to the organization's employees.

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

**) Dosen Fakultas Ekonomi UTP*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun 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.

Turnover intention dikatakan sebagai faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan dalam organisasi yang dipengaruhi oleh beragam variabel yang ada di dalam organisasi. Robbins (2009 : 38),

menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara 2 sebab, yaitu :

a. Sukarela (*voluntary turnover*)

Voluntary turnover atau quit merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

b. Tidak sukarela (*involuntary turnover*)

Involuntary turnover atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat uncontrollable bagi karyawan yang mengalaminya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan

terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya. (Hani Handoko, 2011 : 193). Kepuasan kerja penting karena sangat erat hubungannya dengan kinerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung akan bekerja dengan baik. Kepuasan kerja dapat diindikasikan melalui kenyamanan kerja dengan dukungan rekan-rekan kerja, sistem kompensasi yang baik berdasarkan kesesuaian pekerjaan, kualitas supervisi dan kesempatan promosi.

Stres kerja merupakan ancaman utama bagi organisasi modern saat ini, yang berpotensi menimbulkan banyak dampak negatif, baik untuk karyawan ataupun organisasi. Dampak yang ditimbulkan dari stres kerja, yaitu : pertama, stres kerja cenderung membuat kinerja karyawan akan menurun. Kedua, kinerja karyawan tidak akan optimal jika mengalami tekanan yang berat dalam bekerja. Ketiga, stres kerja cenderung

membuat karyawan malas bekerja sehingga sering absen. Keempat, karyawan sering meninggalkan pekerjaan tanpa izin karena kondisi kerja yang kurang nyaman. Kelima, karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan karena beban kerja yang cukup berat. Stres kerja menurut Mangkunegara (2008 : 157) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan 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.

Selain kepuasan kerja dan stres kerja. Komitmen organisasional juga termasuk salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention*. Menurut Hatmoko (2006) dalam Amilin (2008:15), Komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta

keinginan untuk bertahan dalam organisasi.

Luthan (2006:249) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap, yaitu :

- a. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
- b. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
- c. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan orientasi yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan yang dapat menghubungkan identitas seseorang pada perusahaannya. Komitmen organisasional penting karena memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan dan *turnover*. Apalagi jika karyawan dilibatkan dalam menghadapi berbagai masalah dalam perusahaan sehingga para karyawan merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi, serta karyawan akan memiliki hasrat untuk bertahan dalam organisasi karena mereka merasa dibutuhkan dan

dihubungkan dengan organisasi, lalu karyawan juga akan memiliki perasaan tentang kewajiban apa yang harus mereka berikan kepada organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan lebih baik kinerjanya dan juga akan lebih lama bertahan diperusahaan dikarenakan mereka merasa sudah cukup untuk hidupnya.

Turnover karyawan juga terjadi pada perusahaan PT. Thamrin Brothers Palembang yang merupakan salah satu perusahaan *multi company* terkemuka di Palembang yang bergerak di bidang otomotif, *mall*, perhotelan, dan properti. *Turnover* juga dialami oleh PT. Thamrin Brothers Palembang, walaupun dengan nama besar dan citra perusahaan yang baik dan selalu menciptakan program-program menarik yang dapat mendukung kebutuhan karyawannya, namun hal tersebut tetap dialami oleh perusahaan.

Berikut adalah data *voluntary turnover* karyawan Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang tahun 2013 – 2015.

Tabel 1
Data *Voluntary Turnover* Karyawan Head Office PT. Thamrin Borthers
Palembang Tahun 2013-2015

Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan	Pesentase
2013	10	29	166	12,21%
2014	19	21	147	12,86%
2015	20	23	145	19,29%

Sumber : Departemen HRD PT. Thamrin Brothers Palembang

Berdasarkan perhitungan LTO (*Labour Turnover*), persentase tingkat *turnover* karyawan Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang mengalami tingkat fluktuasi yang cukup tinggi pada tahun 2015 mengalami kenaikan sebesar 6,43 % menjadi 19,29% jika dibandingkan dengan tahun 2014. Tingkat turnover karyawan pada Head Office PT Thamrin Brothers Palembang telah melebihi standar yang ditolerir yaitu sebesar 10% per tahun, seperti Harris (2005) dalam Sari (2014:3) menyatakan bahwa standar tingkat turnover karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat turnover mencapai lebih dari 10% per tahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar.

Tingginya *turnover* karyawan di PT. Thamrin Brothers

Palembang khususnya pada Head Office nya ini disebabkan oleh banyak banyak faktor, Sebagai gambaran konkrit tentang status pekerjaan serta kondisi psikologis yang dialami karyawan seperti belum mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan dan belajar hal-hal yang baru. Sebagai salah satu contoh, perusahaan lebih memilih merekrut sdm dari luar perusahaan dari pada sdm dari dalam perusahaan untuk mengisi posisi supervisor up/manager up yang sedang kosong. Disamping itu saya juga sering merasa lelah dan jenuh dengan pekerjaan yang harus saya lakukan. Saya tidak merasa sepenuhnya menjadi bagian dari perusahaan ini, dikarenakan apapun yang saya lakukan dan berikan kepada perusahaan ini kurang diperhatikan.

Manajemen HRD perusahaan menjelaskan bahwa alasan karyawan memilih mengundurkan diri dari perusahaan dikarenakan tidak adanya rotasi atau kesempatan belajar hal-hal yang baru, sehingga dirasa cenderung membosankan, dan juga alasan yang lain yaitu telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Karyawan juga merasa kurang mendapatkan dukungan dan perhatian dari perusahaan atas kinerja dan loyalitas yang telah diberikan. Artinya karyawan tersebut tidak mempunyai kepuasan kerja.

Karyawan pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang yang memiliki tingkat stress kerja tinggi yaitu karyawan yang menghadapi beban pekerjaan yang banyak, sementara batas waktu yang ditentukan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut terlalu singkat, maka dari itu dibutuhkan kesiapan, kesigapan, ketelitian, ketepatan serta kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi tugas dan tanggung jawabnya sangatlah menentukan dalam kelancaran operasional perusahaan. Umpan balik

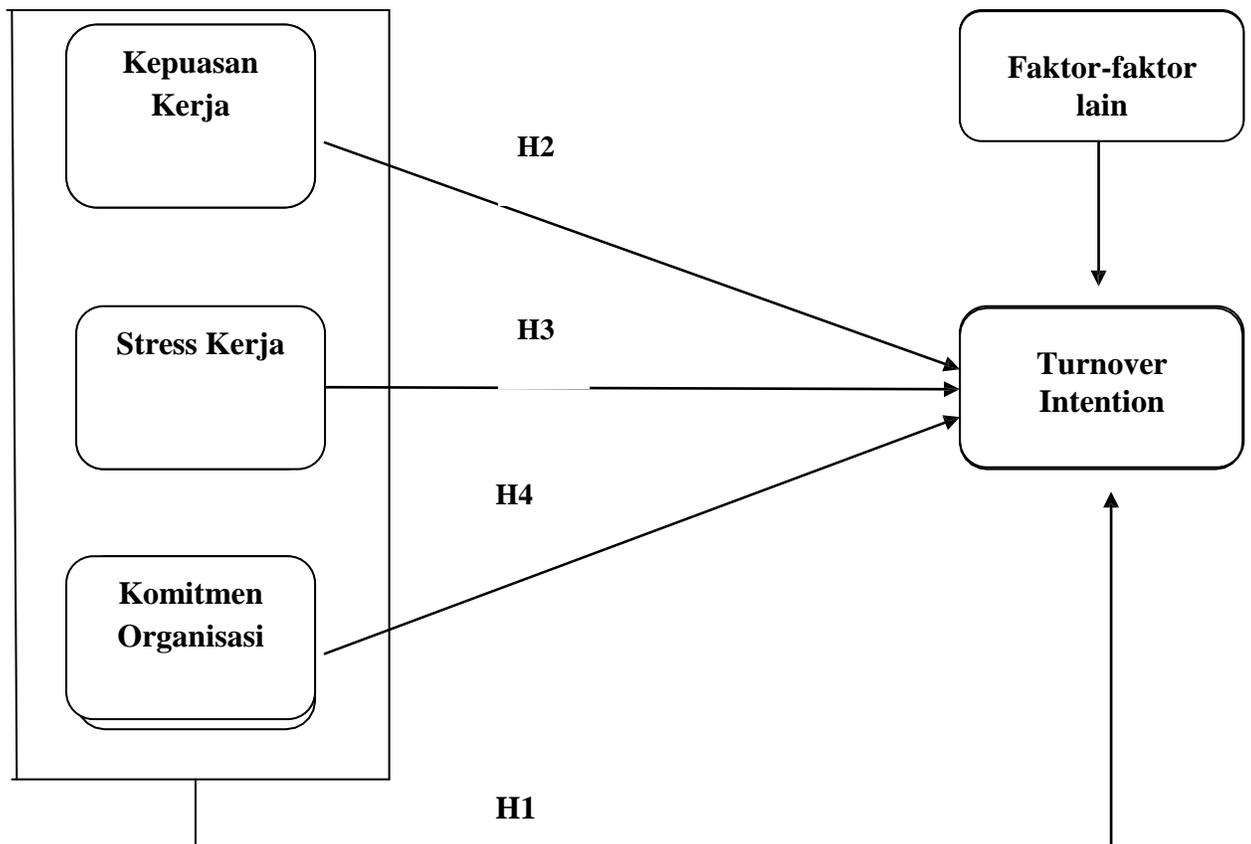
kinerja kepada karyawan diperlukan oleh karyawan sepanjang waktu. Mereka juga ingin mendapatkan penyelesaian atas permasalahan yang dihadapi selama bekerja. Tidak diberikan kewenangan yang cukup terhadap tanggung jawab yang banyak juga bisa membuat karyawan menjadi stres, karena merasa terbatas dalam pengambilan keputusan. Tanggung jawab seperti inilah yang sulit dilakukan dan terkadang menjadi tekanan kemudian menimbulkan stres kerja. Walaupun di awal-awal sebelum diterima bekerja seorang calon karyawan di berikan pertanyaan apakah sanggup bekerja di bawah tekanan, namun permasalahannya tekanan yang di alami berasal dari luar pekerjaan utama yang harus dilakukan, misalnya, merangkap pekerjaan dan selalu diberikan pekerjaan tambahan.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti adalah :

1. Apakah terdapat Pengaruh tingkat kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi

- terhadap *turnover intention* pada karyawan Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang?
2. Apakah terdapat Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang?
 3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang?
 4. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang?

Secara konseptual dapat digambarkan bahwa kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi baik secara simultan maupun parsial diduga berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang sebagai berikut :



B. METODE PENELITIAN

1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian atau hal-hal yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah merumuskan masalah penelitian sesuai dengan masalah yang hendak dibahas, melakukan survey pendahuluan, menentukan konsep, melakukan studi literatur dan empiris dari penelitian terdahulu, pengumpulan data populasi, penentuan sampel dan sampling, melakukan observasi dan membuat

kuesioner, pengolahan data, pembuktian hipotesis dan pembahasan, serta membuat kesimpulan dan saran.

2. Operasionalisasi Variabel

Variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel kepuasan kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) sebagai variabel bebas.
- b. Variabel *Turnover Intention* (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel X.

Tabel 2
Dimensi dan Indikator Variabel Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Turnover Intention

Definisi	Dimensi	Indikator	No Pernyataan
Kepuasan Kerja (Luthans,2006 : 243) : Kepuasan Kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang.	Evaluasi atas pekerjaan	1. Pekerjaan itu sendiri (work it self) 2. Gaji (Pay) 3. Kesempatan Promosi (promotion opportunity) 4. Supervisi 5. Rekan Kerja (co-workers)	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9 10, 11, 12 13, 14, 15
Stres Kerja (Mangkunegara, 2008 : 157) : Stres Kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.	Kondisi ketegangan emosi karyawan	1. Beban Kerja 2. Waktu Kerja 3. Umpan Balik 4. Tanggung jawab	1, 2, 3, 4 5, 6, 7 8, 9, 10 11, 12, 13

<p>Komitmen Organisasi (Allen dan Mayer, dalam Darmawan 2013:169) : Komitmen Organisasi adalah sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif.</p>	<p>Sikap terhadap organisasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Afektif (Affective Commitment) 2. Komitmen Berlangsungan (Continuance Commitment) 3. Komitmen Normatif (Normative Commitment) 	<p>1, 2, 3, 4, 5 6, 7, 8, 9, 10 11, 12, 13, 14, 15</p>
<p>Turnover Intention (Mobley 1986 dalam Sari 2014:12) : Turnover adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.</p>	<p>Kecenderungan niat karyawan untuk berhenti secara sukarela</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat bekerja sekarang. 2. Mencari pekerjaan pada organisasi lain. 3. Meninggalkan organisasi 	<p>1, 2 3, 4 5, 6</p>

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:80). Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang yang berjumlah 145 orang yang berada di PT. Thamrin Brothers Palembang Cabang A.Rivai.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin di teliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus Slovin dengan nilai toleransi 10% yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Jumlah Toleransi kesalahan
(error tolerance)

$$n = \frac{145}{1 + 145 (0.10)^2}$$

$$n = \frac{145}{2,45} = 59,18 \quad \text{dibulatkan mejadi } 60$$

4. Teknik Analisis Data

Seluruh data yang dikumpulkan dari lapangan yang berasal dari daftar pertanyaan di edit kemudian ditabulasikan sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Adapun analisis yang dilakukan dalam penelitian ini berdasarkan tujuan hipotesis untuk menguji hipotesis yaitu mengetahui pengaruh kepuasan kerja, stress kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention digunakan:

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja

(X_1), Stres Kerja (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3), Terhadap Turnover Intention (Y). Persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

X_1 = kepuasan kerja

X_2 = stres kerja

X_3 = komitmen organisasi

Y = *turnover intention*

a = konstanta

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi

linear berganda (Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi)

e = residu

b. Koefisien Korelasi

Guna mengetahui keeratan hubungan antara kepuasan kerja, stress kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention digunakan besaran yang akan dianalisis adalah korelasi (r). Korelasi adalah salah satu teknik statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dalam hal ini tidak ditentukan variabel mana yang mempengaruhi variabel yang lainnya. Nilai koefisien berkisar antara -1 sampai dengan 1. Semakin mendekati satu nilai absolute koefisien korelasi maka hubungan antara variabel tersebut semakin kuat sedangkan semakin kecil (mendekati nol) nilai absolute koefisien korelasi maka hubungan antara variabel tersebut semakin lemah. Tanda positif atau negatif menunjukkan arah hubungan.

c. Koefisien Determinasi

Untuk melihat seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi atau penentuan R^2 . Nilai R^2 ini berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 nilai R^2 tersebut berarti semakin besar pengaruh variabel independen (X) mampu menerangkan variabel dependent (Y).

Analisis terhadap nilai R-square (R^2) ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas (X_1 dan X_2) dapat menerangkan pengaruh perubahan variabel terikat (Y). Sifat-sifat R-square sangat dipengaruhi oleh banyaknya variabel bebas dimana semakin banyak variabel bebas semakin besar nilai R-square.

d. Uji Hipotesis Statistik

1. Uji secara simultan,

digunakan Uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Formulasi H_0 dan H_1

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh kepuasan kerja, stress kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang.

$H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$, artinya ada pengaruh kepuasan kerja, stress kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover

- intention pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang.
- b. Level of Significance (α) = 0,05
 - c. Kriteria pengujian :
 - Terima H_0 , jika $\text{sig.}F \geq 0,05$
 - Tolak H_0 , jika $\text{sig.} F < 0,05$
2. **Uji secara parsial**, digunakan Uji t, dengan langkah-langkah sebagai berikut :
- Uji Hipotesa Ke 2 :
 - a. Formulasi H_0 dan H_1

$H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang.

$H_1 : b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang.
 - b. Level of Significance (α) = 0,05
 - c. Kriteria pengujian :
 - Terima H_0 , jika $\text{sig.}t > 0,05$
 - Tolak H_0 , jika $\text{sig.} t \leq 0,05$
 - Uji Hipotesa ke-3 :
 - a. Formulasi H_0 dan H_1

$H_0 : b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh stress kerja terhadap turnover intention pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang.

$H_1 : b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh stress kerja terhadap turnover intention pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang.
 - b. Level of Significance (α) = 0,05
 - c. Kriteria pengujian :
 - Terima H_0 , jika $\text{sig.}t > 0,05$
 - Tolak H_0 , jika $\text{sig.} t \leq 0,05$
 - Uji Hipotesa ke-4 :
 - d. Formulasi H_0 dan H_1

$H_0 : b_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang.

$H_1 : b_3 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap

turnover intention pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang.

e. Level of Significance (α) = 0,05

f. Kriteria pengujian :

Terima H_0 , jika $\text{sig.t} > 0,05$

Tolak H_0 , jika $\text{sig. t} \leq 0,05$

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur derajat ketepatan dalam penelitian suatu data dikatakan valid jika pernyataan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Jika periset menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya. Dan untuk menghitung data tersebut digunakan alat bantu program aplikasi Statistical

Package for Social Source (SPSS) versi 20 For Windows. Analisis dapat dilakukan dengan membaca kolom Correlated item – Total Correlation (CITC). Variabel tersebut dinyatakan valid dan tidak ada yang valid (koefisiennya $>0,254$) dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan kuesioner tersebut konsisten dari waktu ke waktu atau jika kuesioner tersebut dicobakan secara berulang-ulang akan menghasilkan data yang sama. Hasil uji menunjukkan data reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas data, uji linieritas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastitas, adapun hasil uji tersebut sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandarsized Residual</i>
Kolmogorov-Smirnov Z/Test Statistic	0,076
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja > Turnover Intention	0,631	Linier
Stres Kerja > Turnover Intention	0,589	Linier
Komitmen Organisasi > Turnover Intention	0,762	Linier

Sumber : Data primer diolah, 2017

Tabel 5
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja	0,995	1,005
Stres Kerja	0,926	1,080
Komitmen Organisasi	0,922	1,085

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas Data

Variabel	Signifikan
Kepuasan Kerja	0,601
Stres Kerja	0,503
Komitmen Organisasi	0,967

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

4. Statistik Inferensial

Setelah lolos dari uji persyaratan analisis data yaitu uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikoleneritas dan uji heteroskedastisitas , maka data tersebut dapat dilanjutkan untuk diproses dalam persamaan regresi linear berganda.

a. Koefisien Regresi

Dengan menggunakan fasilitas program SPSS, didapatkan hasil perhitungan koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel 7
Koefisien Regresi Kepuasan Kerja (X₁), Stres Kerja (X₂)
Komitmen Organisasi (X₃) Terhadap *Turnover Intention* (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30,845	4,596		6,711	,000
Kepuasan Kerja	-,156	,048	-,288	-3,242	,002
Stres Kerja	,161	,028	,527	5,715	,000
Komitmen Organisasi	-,143	,042	-,313	-3,387	,001

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas didapat nilai konstanta 30.845, koefisien regresi Kepuasan Kerja (X₁) sebesar -0,156, Stres Kerja (X₂) sebesar 0,161 dan Komitmen Organisasi (X₃) sebesar -143. Sesuai dengan koefisien regresi diatas, maka didapat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $\hat{Y} = 30.845 - 0,156 X_1 + 0,161 X_2 - 0,143 X_3 + e$ hal ini dapat dijelaskan bahwa : nilai konstanta (a) = 30.845, artinya jika nilai Kepuasan Kerja X₁, Stres Kerja X₂, dan Komitmen Organisasi X₃ = 0 maka nilai *Turnover Intention* Y adalah 30.845., koefisien regresi kepuasan kerja sebesar -0,156 menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja nilainya bertambah satu-satuan maka *turnover intention* akan menurun

sebesar 0,156 dengan asumsi stress kerja dan komitmen organisasi konstan., koefisien regresi stres kerja sebesar 0,161 menunjukkan bahwa jika stres kerja nilainya bertambah sebesar satu satuan maka perubahan *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,161 dengan asumsi kepuasan kerja dan komitmen organisasi konstan., koefisien regresi komitmen organisasi sebesar -0,143 menunjukkan bahwa jika komitmen organisasi nilainya bertambah sebesar satu satuan maka perubahan *turnover intention* akan menurun sebesar 0,143 dengan asumsi kepuasan kerja dan stress kerja konstan., Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sementara

kepuasan kerja dan komitmen organisasi sama-sama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* serta terdapat faktor-faktor lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini seperti, lingkungan kerja, iklim

organisasi, adanya sistem remunerasi, pengembangan karir, dan kondisi keluarga.

b. Koefisien Korelasi (R)

Hasil perhitungan koefisien korelasi dapat dilihat pada Tabel 14 dibawah ini:

Tabel 8
Koefisien Korelasi (R), Koefisien Determinasi (R²) dan Adjusted R² Kepuasan Kerja (X₁), Stres Kerja (X₂) Komitmen Organisasi (X₃) Dengan Turnover Intention

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,748 ^a	,559	,535	1,778

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Nilai koefisien korelasi (R) pada tabel diatas sebesar 0.748 yang berarti hubungan antara Kepuasan Kerja (X₁), Stres Kerja (X₂) Komitmen Organisasi (X₃) dengan *Turnover Intention* (Y), memiliki hubungan yang kuat dan signifikan.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Hasil koefisien determinasi (R²) pada Tabel 4.16 diperoleh nilai sebesar 0,559 atau sebesar 55,90% , sedangkan *Adjusted (R²)* sebesar 0,535 atau sebesar 53,50% variasi dalam *Turnover Intention* dijelaskan oleh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan

Komitmen Organisasi, dan sisanya sebesar 46,50% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti seperti, lingkungan kerja, iklim organisasi, adanya sistem remunerasi, pengembangan karir, kondisi keluarga, dan sebagainya.

• Uji Hipotesis Statistik

Berdasarkan hasil uji signifikansi baik dengan uji F maupun uji t diperoleh nilai sebagai berikut : **dari hasil uji F**, diperoleh nilai F hitung sebesar 23,648 atau signifikasi sebesar 0.000 < (α) = 0.05 oleh karena taraf signifikansi <

0.05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis teruji H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap *Turnover Intention* Pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang, sedangkan **dari hasil uji t**, diperoleh Kepuasan Kerja nilai koefisien = -0,156 dan nilai *Sig.t* sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan Terhadap *Turnover Intention* Pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang, Stres Kerja nilai koefisien = 0,161 dan nilai *Sig.t* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang, dan Komitmen Organisasi nilai koefisien = -0,143 dan nilai *Sig.t* sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover*

Intention Pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Head office PT. Thamrin Brothers Palembang .
2. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Head office PT. Thamrin Brothers Palembang .
3. Stress Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Head office PT. Thamrin Brothers Palembang .
4. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap Turnover Intention pada Head office PT. Thamrin Brothers Palembang

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka dapat diberikan beberapa saran yang sebaiknya dilakukan oleh Head office PT. Thamrin Brothers Palembang sebagai berikut :

1. Meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan kesempatan pada karyawan untuk menunjukkan keterampilan dan kemampuannya, meningkatkan gaji dan insentif, menjaga hubungan baik antara rekan kerja, memberikan kebijakan promosi bagi karyawan yang berprestasi.
2. Penetapan beban kerja yang sesuai dengan kemampuannya, memberikan waktu kerja yang lebih lama/sesuai dengan pekerjaannya masing-masing,

meningkatkan umpan balik dan memberikan kewenangan atas tanggung jawab pekerjaannya.

3. Meningkatkan keterlibatan karyawan dalam perusahaan dan memberikan keyakinan kepada karyawan bahwa mereka adalah bagian dari perusahaan, bahwa tanpa mereka maka perusahaan tidak akan dapat maju dan berkembang.

DAFTAR RUJUKAN

- Anatan, Lina dan Ellitan, Lena. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manus Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Culpepper, R.M., 2011. Management of Hypertension. Article. American College Physiciance. University of South Alabama.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip –Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: PT Temprina Media Grafika.
- Gibson, James,L. (2005). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 14. Yogyakarta : BPF
- Luthans. (2006). *Manajemen Personalia*. Edisi VI, PT. Erlangga: Jakarta.
- Luthans. (2006). *Perilaku Organsasi* Edisi 10. Yogyakarta : Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mueller, John Dwight Kammeyer. (2003). Turnover Process in a Temporal Context. *It's about Time, on line* (www.emeraldinsight.com).
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan : Sebab-Akibat Dan Pengendaliannya*. Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Prof. Dr. Sondang P. Siagian, MPA (2015). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara
- Robbins, Stephen PP. and Judge, Timothy A. (2009). *Organizational Behavior*, 13th Edition. London: Pearson International Edition.
- Sugiyono. (2011). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Wexley, Kenneth N dan Gary A. Yukl. (2005). *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Perusahaan*. Alih Bahasa: M. Shobarudin, Jakarta: Rineka Cipta

*) Dosen FakultasEkonomi UTP

