

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN STRESS KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA PT. MENTARI INTERNASIONAL JOMBANG**

Ach. Muzajjad, SE., M. Si, Rubaid Dasururi, SE., M. Si, Pudjiari Febriyanti
Fakultas Ekonomi Universitas Darul Ulum Jombang
Email : akhmadmuzad17@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted upon the reason of multitude employees' willing to change their job (turnover intention) which led to the decision of the employees' to leave their job. The purposes of this research were to know the effects of work satisfaction, organizational commitment and work stress on turnover intention partially and simultaneously, and the most dominant variable at PT. Mentari International Jombang. The research used the quantitative approach in associative form, the technique of data analysis used inferential analysis technique which is consisted of validity test, reliability, normality, and regression. The hypothesis test used t test, and determination coefficient test. The result of the research showed that the satisfaction of work and Organizational commitment partially affects negative and simultaneous towards Turnover Intention, and Work Stress partially affects positive and simultaneous upon Turnover Intention. Meanwhile, Work Stress Variable is the variable that has the biggest beta coefficient and has positive coefficient. It means, Turnover Intention was affected by more work stress variables than any other variables and the higher work stress the higher Turnover Intention of employees of PT. Mentari International Jombang
Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Job Stress, Turnover Intention

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh banyak karyawan yang berkeinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja, Komitmen organisasi dan Stress kerja terhadap *Turnover intention* secara parsial dan simultan serta variabel yang paling dominan pada PT. Mentari Internasional Jombang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif, Teknik analisis data menggunakan teknik analisis inferensial yang terdiri dari uji validitas, reliabilitas, normalitas, dan regresi. Uji hipotesis menggunakan Uji t, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi berpengaruh negative dan simultan terhadap *Turnover* secara parsial dan Stress kerja berpengaruh positif dan simultan secara parsial. Sedangkan Variabel Stress kerja adalah variabel yang memiliki koefisien beta yang paling besar dan mempunyai koefisien positif. Artinya, *Turnover Intention* lebih banyak dipengaruhi oleh variabel stress kerja dibandingkan dengan variabel lain dan semakin tinggi stress kerja maka semakin tinggi tingkat *Turnover Intention* karyawan PT. Mentari Internasional Jombang.

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

LATAR BELAKANG

Salah satu sumber daya yang penting adalah sumber daya manusia (Waspodo dkk,2013). Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi kearah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin.

Pengelolaan sumber daya manusia perusahaan harus dapat berjalan dengan baik agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Karena jika pengelolaan sumber daya manusia perusahaan tidak berjalan dengan efektif, maka akan muncul berbagai masalah yang akan mengganggu kinerja perusahaan.

Salah satu bentuk perilaku karyawan yang sering muncul akibat kegagalan perusahaan mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya adalah keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover intention* yang tinggi merupakan suatu masalah bagi perusahaan karena ketika karyawan keluar dari perusahaannya, perusahaan akan mengalami kerugian, salah satunya kehilangan karyawan yang berpotensi dalam bekerja. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga membutuhkan waktu dan biaya baru dalam merekrut karyawan baru (Waspodro et al., 2013). Permasalahan terkait dengan *turnover*, ditemukan juga di perusahaan PT. Mentari Internasional yang merupakan perusahaan manufaktur yang berdiri pada tahun 2002 dengan berstatus Penanaman Modal Asing (PMA). Berdasarkan data pada bagian personalia, dalam beberapa tahun terakhir, jumlah karyawan yang keluar dan masuk tergolong tinggi. Berikut daftar jumlah karyawan yang keluar dan masuk di PT. Mentari Internasional selama kurun waktu tahun 2014-2019.

Tabel 1
Data Jumlah Karyawan Keluar PT.
Mentari Internasional

Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	Persentase (%)
2014	1960	50	69	18.5%
2015	2002	52	67	15.6%
2016	1745	52	53	8.3%
2017	1550	19	20	8.2%
2018	1549	2	16	14.2%
2019	1490	5	23	16,4%

Sumber : Data HRD PT. Mentari Internasional (2019)

Berdasarkan data table di atas tingginya *turnover* karyawan. Menurut hasil wawancara terhadap Kepala HRD didapat juga informasi tentang beberapa hal yang pernah disampaikan oleh karyawan terkait dengan pekerjaan mereka. Beberapa hal tersebut adalah terjadinya miss-komunikasi antara bawahan dengan atasan dalam pemberian perintah kerja dan karyawan yang menyampaikan keluhan terhadap kondisi lingkungan kerja untuk dilakukan perbaikan dan pengadaan. Kepala HRD juga menyampaikan alasan-alasan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak karyawan PT. Mentari Internasional yang mempunyai keinginan untuk keluar (*turnover intension*). Faktor yang menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk berpindah kerja diantaranya, seperti: kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti menganggap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh antar variabel *turnover intention*, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan stres kera pada karyawan PT. Mentari Internasional dengan mengambil judul: “ Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stresskerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mentari Internasional Jombang ”.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang berbentuk asosiatif. Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh dan hubungan antar Variable bebas (independen) dan Variable Terikat (Dependen) . Variabel independen yang digunakan dalam penelitian adalah Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Stres Kerja (X3) dan Variable dependen adalah *Turnover Intention* (Y).

Pengambilan data menggunakan pendekatan primer kemudian diukur menggunakan skala likert

dengan tujuan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social dengan dalam penelitian ini adalah Sangat Setuju Skor (5), Setuju Skor (4), Netral Skor (3), tidak setuju Skor (2) dan Sangat Tidak Setuju Skor (1).

Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner yang disebar dan dijawab secara langsung oleh responden, serta observasi langsung ditempat penelitian dan wawancara. Dengan sample yang diambil adalah karyawan produksi PT. Mentari Internasional berjumlah 94 responden dari Populasi 1490 orang

Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan Regresi linier berganda (*multiple regression*). Dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data-data yang sudah dikumpulkan seadanya, seperti penyajian data kedalam bentuk grafik, tabel, presentase, frekwensi, diagram, grafik, mean, modus dll. Sehingga akan diketahui kecenderungan dan pengaruh antar variabel-variabel independent terhadap variabel dependent baik secara parsial maupun simultan. interpretasi range yang digunakan Range 1.0 – 1.8 (Sangat rendah), 1.80 – 2.60 (Rendah), 2.60 – 3.40 (Netral/Cukup), 3.40 – 4.20 (Tinggi), dan 4.20 – 5.0 (Sangat Tinggi).

Kemudian Menggunakan Analisis Regresi linier berganda (*multiple regression*), yang bertujuan untuk mengetahui ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), sehingga dapat menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya, dengan menggunakan persamaan ($Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$), $Y = Turnover Intentions$, $\alpha =$ konstanta, $\beta_1 \dots \beta_2 \dots \beta_3 =$ koefisien regresi, $X_1 =$ Kepuasan Kerja, $X_2 =$ Komitmen Organisasi, $e =$ standard error

Untuk menguji Hipotesis seperti yang telah disampaikan sebelumnya, peneliti melakukan dengan menggunakan Uji Pengaruh Parsial (t), Uji pengaruh Simultan (Uji F). Uji Koefisien Determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui presentasi kontribusi atau pengaruh semua variabel bebas (X) diantara variabel-variabel lainnya terhadap variabel terikat (Y). maka untuk mempermudah uji R^2 (koefisien determinasi) digunakan bantuan program SPSS For Window.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskripsi Kepuasan Kerja

Berdasarkan Pengolahan data primer dapat dijelaskan rata – rata skor jawaban variabel kepuasan kerja sebesar 2,50, hal ini menunjukkan kepuasan kerja menurut tanggapan responden selama ini rendah. Item tertinggi yaitu Rekan-rekan kerja saya bisa diandalkan dalam penyelesaian suatu tugas bersama memiliki rata-rata skor sebesar 2,71 termasuk kriteria cukup baik, hal ini menunjukkan bahwa rekan-rekan kerja cukup bisa diandalkan dalam penyelesaian suatu tugas bersama. Item terendah yaitu Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya dengan rata-rata skor sebesar 2,43 termasuk kriteria rendah, hal ini menunjukkan pekerjaan yang dilakukan kurang sesuai dengan pendidikan, kemampuan, dan keahlian masing-masing karyawan.

Analisis Deskripsi Komitmen Organisasi

Berdasarkan Pengolahan data primer dapat dijelaskan rata-rata jawaban Komitmen Organisasi sebesar 2,61 termasuk kriteria cukupbaik, hal ini menunjukkan Komitmen Organisasi pada PT Mentari Internasional cukup baik. Item tertinggi merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan tempat saya bekerja dan berupaya optimal untuk memberikan hasil pemikiran dan tindakan demi memajukan organisasi memiliki rata-rata skor jawaban 2,65 termasuk kriteria cukup baik, hal ini menunjukkan karyawan memiliki ikatan emosional yang cukup kuat dengan perusahaan dan cukup berupaya optimal untuk memberikan hasil pemikiran dan tindakan demi memajukan organisasi. Item terendah selalu ingin melibatkan diri dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan memiliki jumlah rata-rata skor sebesar 2,55 termasuk kriteria rendah, karyawan kurang terlibat dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Analisis Deskripsi variabel Stres

Berdasarkan Pengolahan data primer dapat dijelaskan rata-rata jawaban stress kerja sebesar 3,28 termasuk kriteria cukup tinggi, hal ini menunjukkan karyawanPT Mentari Internasional mengalami stress kerja yang cukup tinggi. Item tertinggi Mengalami konflik dengan rekan kerja memiliki rata-rata skor jawaban 3,47

termasuk kriteria tinggi, hal ini menunjukkan karyawan sering terjadi konflik. Item terendah melakukan pekerjaan yang banyak maka saya cepat merasa letih memiliki jumlah rata-rata skor sebesar 3,18 termasuk kriteria cukup tinggi, karyawan merasa pekerjaan yang diberikan perusahaan cukup banyak sehingga cepat merasa letih.

Analisis Deskripsi *Turnover Intention*

Berdasarkan Pengolahan data primer dapat dijelaskan *Turnover Intention* memiliki rata-rata skor sebesar 3,29 termasuk kriteria cukup tinggi. Item tertinggi yaitu karyawan mempertimbangkan mengganti pekerjaan lain dengan rata-rata skor 3,38 termasuk kriteria cukup tinggi, karyawan selama ini memiliki pertimbangan yang cukup untuk mencari pekerjaan lain. Item terendah yaitu Saya akan secepatnya meninggalkan perusahaan ini dengan rata-rata skor 3,2 termasuk kriteria cukup, hal ini karyawan cukup tinggi untuk Saya akan secepatnya meninggalkan perusahaan ini.

Uji Validitas

Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Uji validitas dapat menggunakan rumus *pearson product moment*. Berikut hasil uji validitas item pernyataan :

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas

No item	Variable	r hitung	r kritis	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (X1)	0,662	0,3	Valid
2		0,712	0,3	Valid
3		0,630	0,3	Valid
4		0,624	0,3	Valid
5		0,662	0,3	Valid
6		0,662	0,3	Valid
7		0,664	0,3	Valid
8		0,440	0,3	Valid
9		0,662	0,3	Valid
10		0,613	0,3	Valid
1	Komitmen Organisasi (X2)	0,615	0,3	Valid
2		0,552	0,3	Valid
3		0,712	0,3	Valid
4		0,592	0,3	Valid
5		0,834	0,3	Valid
6		0,547	0,3	Valid
1	Stres Kerja (X3)	0,730	0,3	Valid
2		0,705	0,3	Valid
3		0,721	0,3	Valid
4		0,687	0,3	Valid
5		0,558	0,3	Valid
6		0,624	0,3	Valid
7		0,698	0,3	Valid
8		0,558	0,3	Valid
1	Turnover Intention (Y)	0,870	0,3	Valid
2		0,484	0,3	Valid
3		0,697	0,3	valid
4		0,597	0,3	Valid
5		0,847	0,3	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 2 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing item pernyataan terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung $> 0,3$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Proses pengujian dilakukan sebelum penelitian sebenarnya dilakukan. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 3
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Koefisien α	Ket.
Kepuasan kerja (X1) Komitmen	0,833	0,6	
Organisasi (X2) Stres Kerja (X3)	0,719	0,6	
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0,815	0,6	
	0,744	0,6	

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

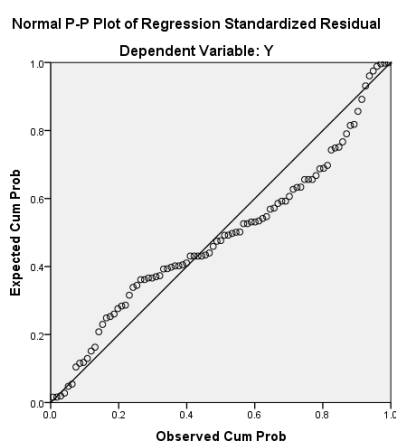
Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas yaitu :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berikut ini gambar *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* :



Gambar 1 Hasil Pengujian Normalitas

Sumber: Lampiran SPSS, 2020

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal.

Uji Asumsi Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Simamora, 2015).

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel bebas	Nilai <i>tolerance</i>	Nilai VIF
1	Kepuasan kerja (X1)	0.992	1.008
2	Komitmen Organisasi (X2)	0.434	2.305
3	Stres Kerja (X3)	0.434	2.303

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0,1 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Asumsi Autokorelasi

Untuk dapat mendeteksi adanya autokorelasi, dilakukan pengujian dengan *Durbin-Watson* yang bisa dilihat dari hasil uji regresi berganda. Berikut hasil perhitungan *Durbin-Watson* dengan menggunakan regresi :

Tabel 5
Pengujian Asumsi Autokorelasi

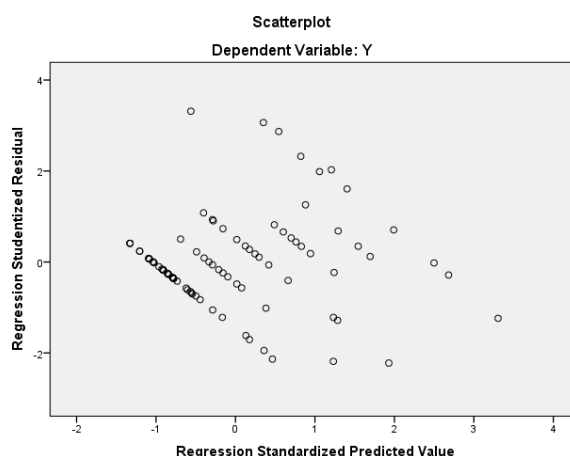
No	Nilai	Du	4-du	Dw	Keputusan
1	Nilai	1,731	2,269	1,956	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber data : Data Primer yang diolah, 2020

Pada pengujian ini sampel yang diuji sebanyak $n = 94$, k (jumlah variabel independen) = 3, sehingga diperoleh nilai $dU = 1,731$. (lampiran tabel Durbin-Watson). Tabel 1.11 menunjukkan nilai *durbin watson* diatas nilai dU dan kurang dari nilai $4-dU$, $du < dw < 4-du$ ($1,731 < 1,956 < 2,269$) dan dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

Uji Asumsi Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas berarti penyebaran titik dan populasi pada bidang regresi tidak konstan gejala ini ditimbulkan dari perubahan-perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam model regresi. Jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu y maka mengidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas pada grafik *scatterplot*. Berikut gambar *scatterplot* :



Gambar 2 Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas maka tidak terjadi heterokedastisitas sehingga model regresi tersebut layak digunakan.

Uji Hipotesis

Analisa regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) dan stress kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y) dan membua tpersamaan regresinya. Hasil perhitungan analisis regresi berganda diolah dengan menggunakan program SPSS versi 20.0 for windows. Hasil regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 6
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	18.234	3.056		5.966	.000		
1 X1	-.083	.035	-.145	-2.391	.019	.992	1.008
X2	-.408	.068	-.547	-5.957	.000	.434	2.305
X3	.254	.075	.312	3.400	.001	.434	2.303

a. Dependent Variable: Y

Sumberdata : Lampiran output SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 6 maka didapatkan persamaan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 18,234 - 0,083X_1 - 0,408X_2 + 0,254X_3$$

Dari persamaan ini menjelaskan sebagai berikut:

- 1) $\beta_0 = 18,234$, artinya bila tanpa kepuasan kerja (X1), Komitmen organisasi (X2) dan stress kerja (X3) maka *Turnover Intention* (Y) sebesar 18,234 satuan.
- 2) $\beta_1 = -0,083$, artinya Jika kepuasan kerja (X1) naik satu satuan maka *Turnover Intention* (Y) menurun sebesar -0,083 satuan.
- 3) $\beta_2 = -0,408$, artinya jika komitmen organisasi (X2) naik satu satuan maka *Turnover Intention* (Y) menurun sebesar -0,408 satuan.
- 4) $\beta_3 = 0,254$, artinya jika stress kerja (X3) naik satu satuan maka *Turnover Intention* (Y) meningkat sebesar 0,254 satuan.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Derajat signifikan yang digunakan adalah 5% atau 0,05. Jika nilai signifikan lebih kecil dari derajat signifikan maka hipotesa alternatif diterima. Hasil nilai signifikan dapat dilihat pada tabel 1.12 berikut ini :

Tabel 7
Hasil Uji T

No	Variabel	T hitung	Signifikansi	Ket.
1	Kepuasan kerja (X1)	-2,391	0,019	Signifikan
2	Komitmen Organisasi (X2)	-5,957	0,000	Signifikan
3	Stres Kerja (X3)	3,400	0,001	Signifikan

Sumber : Lampiran SPSS diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 7 , maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Variabel kepuasan kerja (X1) memiliki nilai t hitung -2,391 dan nilai signifikansi sebesar 0,019,

- karena nilai $t_{sig} = 0,019 < \alpha = 0,05$, Sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh secara parsial Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mentari Internasional Jombang.
- Variabel komitmen organisasi (X2) memiliki nilai t hitung -5,957 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena nilai $t_{sig} = 0,000 < \alpha = 0,05$, Sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh secara parsial komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mentari Internasional Jombang.
 - Variabel stress kerja (X3) memiliki nilai t hitung 3,400 dan nilai signifikansi sebesar 0,001, karena nilai $t_{sig} = 0,001 < \alpha = 0,05$, Sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh secara parsial stress kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mentari Internasional Jombang.

Uji f

Pengujian hipotesis kedua menguji secara simultan dengan menggunakan uji f, dengan ketentuan jika $F_{sig} \leq \alpha = 0,05$, maka hipotesis diterima dan jika $F_{sig} > \alpha = 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	187.354	3	62.451	61.061	.000 ^b
Residual	92.050	90	1.023		
Total	279.404	93			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Lampiran SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 8 variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Stress Kerja memiliki nilai f hitung 61,061 dengan signifikansi sebesar 0,000, karena nilai $f_{sig} = 0,000 < \alpha = 0,05$, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh secara simultan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mentari Internasional Jombang.

Penentuan Variabel yang Paling Dominan

Untuk menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel Y, dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi (Beta) antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel independen yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel Y adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar.

Untuk membandingkan koefisien regresi masing-masing variabel independen, disajikan tabel peringkat sebagai berikut :

Tabel 9
Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Peringkat	Variabel	Koefisien Beta	Pengaruh
1	X3	0,312	Signifikan
2	X1	-0,145	Signifikan
3	X2	-0,547	Signifikan

Sumber : Lampiran SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 9 terlihat bahwa variabel X3 adalah variabel yang memiliki koefisien beta yang paling besar. Artinya, variabel lebih banyak dipengaruhi oleh variabel X3 (stress kerja) dibandingkan dengan variabel lain. Koefisien yang dimiliki oleh variabel X3 bertanda positif, hal ini yang berarti bahwa semakin tinggi stress kerja maka semakin tinggi tingkat *Turnover Intention* karyawan PT. Mentari Internasional Jombang.

Uji Koefisien diterminasi (R^2)

Tabel 10
Nilai Diterminasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.819 ^a	.671	.660	1.011	1.956

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumberdata : Lampiran SPSS,2020

Nilai R^2 sebesar 0,671 artinya *Turnover Intention* dalam penelitian ini dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja, Komitmen organisasi dan stress kerja sebesar 67,1%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu $100\% - 67,1\% = 22,9\%$.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* secara parsial pada PT. Mentari Internasional Jombang sebesar 8,3%. Banyak hal yang mempengaruhi terciptanya rasa kepuasan kerja pada karyawan seperti gaji ,pekerjaan yang menyenangkan, pengawasan yang baik, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi dan juga rekan kerja yang menyenangkan. Pada dasarnya bukan hanya kepuasan saja yang perlu tercipta dalam diri karyawan namun adanya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan juga sangat penting bagi perusahaan karena dengan adanya kepuasan kerja dan juga didorong adanya komitmen organisasi yang kuat pada diri karyawan maka akan mampu mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Pada praktiknya hal ini telah dibuktikan oleh karyawan PT. Mentari Internasional Jombang dimana karyawan telah memiliki puas terhadap perusahaan maka karyawan tersebut akan setia terhadap perusahaannya dan tidak ingin meninggalkan perusahaannya. Hal ini telah dibuktikan dengan karyawan terus bertahan didalam perusahaan dan selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaannya seperti bekerja dengan maksimal serta menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dengan adanya kepuasan yang tinggi pada karyawan maka akan mampu menurunkan angka *turnover intention* pada karyawan.

Khan dan Aleem (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi kepuasan karyawan dalam organisasi maka niat karyawan untuk meninggalkan organisasi akan rendah. Robbins (2003) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan, tetapi faktor-faktor lain seperti pasar kerja, kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja merupakan kendala penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Widyadmono (2015), Wateknya (2016) pada PT Kharisma Rotan mandiri, Witasari (2009) pada Hotel Novotel Semarang yang menunjukkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang negatif dengan *turnover intentions*.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mentari Internasional Jombang sebesar 40,8%. Komitmen organisasi juga dapat ditunjukkan melalui tingkat *job involvement*, yaitu keterlibatan kerja yang tinggi pada pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan pekerjaan tersebut. Perawat yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan memberikan sumbangan ide-ide kepada perusahaan untuk kemajuan pekerjaan serta dengan senang hati untuk melaksanakan peraturan-peraturan perusahaan. Selain itu karyawan yang memiliki *organizational loyalty* yang tinggi akan menunjukkan kesetiaan kepada organisasi.

Karyawan yang memiliki tingkat *organizational loyalty* yang tinggi cenderung belum memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang ditemukan oleh Budiono, dkk. (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi komitmen organisasi maka akan berdampak pada semakin rendahnya kecenderungan karyawan untuk keluar.

Widyadmono (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh negatif terhadap *turnover Intentions*. Peningkatan komitmen organisasi akan menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Begitu pula dengan Sutanto dan Gunawan (2015) mengenai *turnover intention* diketahui bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang sangat tinggi akan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi memberikan kontribusi besar kepada perusahaan karena mereka mau bekerja semaksimal mungkin dan berperilaku baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian mengenai hubungan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yang dilakukan Adhi Setyanto, Suharnomo, Sugiono (2013) pada perusahaan perkebunan kelapa sawit Teladan Prima Group juga menghasilkan kesimpulan komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intentions*.

Pengaruh stress kerja terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja juga berpengaruh positif sebesar 25,4% terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja seseorang, maka semakin tinggi pula kecenderungan seseorang itu untuk meninggalkan pekerjaannya. Robbins dan Judge (2013) pernah menegaskan bahwa keluarnya karyawan secara sukarela dari pekerjaan, lebih memungkinkan terjadi pada individu yang mengalami tingkat stres lebih tinggi. Banyaknya stresor yang datang dan tidak memiliki pemecahan masalah yang tepat, baik dari segi tidak adanya mediator, maupun dari pengambilan keputusannya, sehingga individu tersebut akan mengalami berbagai hantaman pikiran dan timbulah stres yang memicu emosinya tersebut.

Tingginya tingkat stres kerja ini, membuat kondisi dimana individu merasakan adanya penurunan kondisi badan baik secara fisik maupun psikis akibat berbagai faktor, sehingga menimbulkan kondisi dinamik individu dalam menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang mengakibatkan kendala bagi individu tersebut untuk melakukan pekerjaannya. Adanya peluang di depan mata yang membuat individu tersebut harus mengejanya, namun individu mengalami kendala yang sulit untuk teratasi, sedangkan tuntutan akan dirinya sangat banyak. Hal inilah yang biasanya dialami oleh setiap karyawan di tempat kerjanya yang memicu timbulnya stres kerja itu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Saeka (2016) yang hasilnya membuktikan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Indonusa Algaemas Prima Bali.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh peneliti dan sekaligus menjawab rumusan masalah, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mentari Internasional Jombang secara parsial, Komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mentari Internasional Jombang secara parsial, Stres kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mentari Internasional Jombang secara parsial, Kepuasan kerja,

Kepuasan kerja dan Stres kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mentari Internasional Jombang secara simultan, dan Stress kerja adalah variabel yang paling berpengaruh atau dominan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mentari Internasional Jombang.

Rekomendasi dari peneliti untuk PT. Mentari Internasional, peneliti merekomendasikan agar perusahaan lebih memperhatikan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stress kerja dengan cara mengevaluasi kerja karyawan dan Bagi peneliti selanjutnya, peneliti merekomendasikan agar hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan menambah variabel lain yang berpengaruh besar terhadap turnover intention seperti kompensasi kerja, hal ini sesuai dengan teori.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Fuad. 2012. Hubungan Kohevitaskelompok Dengan Intensi Turnover pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*. 1(2), h: 52-58.
- Bellor, V., Naanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2017). Employee Commitment and Quality of Work Life- A Literature Review. *The Internasional Journal of Indian Psychology*, 4(2), 175-188.
- Budiono dkk. 2014. Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Turnover Intention Perawat melalui Komitmen Organisasional di Rumah Sakit Islam Unisma Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 12 (4). Universitas Brawijaya Malang.
- Khan, Alamdar Hussain, dan Aleem, Muhammad (2014). Impact of Job Satisfaction on Employee Turnover: An empirical study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan. *Journal of International Studies*, Vol. 7, Num. 1. pp. 122-132.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. 13 Three Edition, USA: Pearson International Edition, Prentice-Hall.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior*, 15th Edition. London: Pearson
- Evelyn Tnay, AbgEkhsanAbg Othman*, Heng Chin Siong, Sheilla Lim Omar Lim. (2013). The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior*, 15th Edition. London: Pearson
- Evelyn Tnay, AbgEkhsanAbg Othman*, Heng Chin Siong, Sheilla Lim Omar Lim. (2013). The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention.
- Saeka, Agus Pande, I Putu dan I Wayan Suana. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Indonusa Algaemas Prima Bali, *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(6) : 3736-3760.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*. Bandung :Alfabeta.
- Sutanto, E.M., dan Gunawan, C. (2015). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover intention. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76-88.
- Tett, R.P., dan Mayer, J.P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Metaanalytic Findings. *Personnel Psychology*. Vol.46. pp 259-293.
- Waspodo, Agung A WS., 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.
- Wateknya, Yoga. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT Kharisma Rotan Mandiri.
- Widyadmono, V. Mardi (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Accounting Staff Perusahaan Swasta di DIY.
- Witasari, Lia (2009). Analisis Pengaruh Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada Novotel Semarang.