

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRESS KERJA, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(Studi Empiris pada Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani
Meekar di Magelang)**

SKRIPSI



Disusun Oleh:
Dhian Tri Antono
NPM : 18.0101.0145

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG**

2022

BAB I **PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah

Disaat tenaga kerja melimpah, menjadikan perusahaan selalu berupaya memberikan peluang kerja. Didalam mewujudkan tenaga kerja yang maksimal, perusahaan berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi karyawan. Akan tetapi, perusahaan didalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari permasalahan adanya karyawan yang keluar masuk (*turnover intention*) (Sa'adah & Prasety, 2018). Salah satu komponen sumber daya manusia yang menarik adalah kesesuaian jam kerja yang diberlakukan layaknya suatu perusahaan mengoptimalkan jam operasional kerja. Sumber daya manusia merupakan unsur yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pada pengelolaan tingkat *turnover intention* perlu memperhatikan dari segi pengelolaan sumber daya manusianya. *Turnover intention* merupakan kecenderungan sikap karyawan yang berencana untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan baru di tempat lain, kecenderungan ini akan mengarah kepada perilaku *turnover intention* (Ubaidillah, 2021). Jalannya operasional perusahaan dapat dipengaruhi oleh perilaku *turnover intention* perusahaan, dimana karyawan yang keluar maupun pindah kerja akan mengganggu efektivitas kinerja perusahaan dalam memenuhi tujuan perusahaan. Karyawan yang keluar mengharuskan perusahaan untuk cepat mencari penggantinya, hal ini akan membutuhkan waktu yang lama. Perusahaan juga akan mendapat kerugian kehilangan karyawan yang baik serta membutuhkan waktu untuk mengembangkan kemampuan yang baru.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik. Ada hasil penelitian Kreitner & Kinicki (2016) yang menunjukkan semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan memunculkan pemikiran mereka untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Adanya ketidakpuasan pada para karyawan dalam bekerja akan membawa dampak yang kurang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention* yaitu kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi. Perusahaan harus mampu meminimalisir dan menghentikan perilaku *turnover intention* pada karyawannya. Hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mengetahui dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mampu mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah.

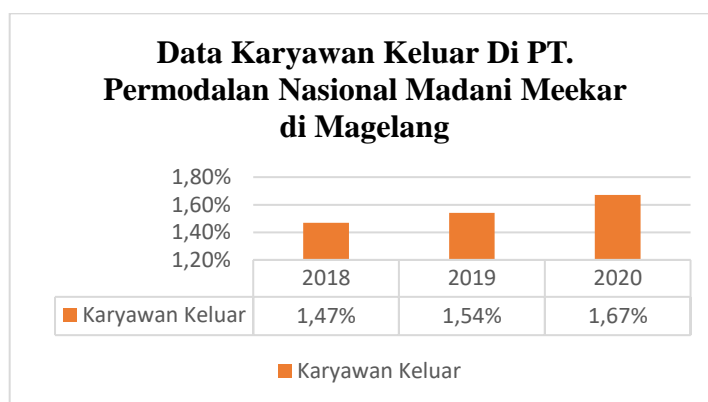
Faktor lain yang dapat mempengaruhi karyawan untuk berpindah kerja ialah adanya stres kerja, yaitu ketidakmampuan karyawan untuk melawan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada diri karyawan. Stress dalam bekerja dapat dikarenakan ketidakmampuan karyawan menghadapi atau menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja. Beban kerja yang berat juga mempengaruhi terjadinya stress kerja pada karyawan. Semakin berat beban kerja yang diterima akan mendorong karyawan mengalami stress. Dari pendapat tersebut menunjukkan bahwa ketidakmampuan karyawan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, yakni iklim kerja dan beban kerja

yang berat akan mengakibatkan stress sehingga akan mendorong karyawan untuk mengundurkan diri atau keluar kerja.

Selain kepuasan kerja dan stres kerja, komitmen organisasi juga menjadi faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dimana komitmen organisasi merupakan faktor yang mampu mendorong karyawan untuk berpindah kerja. (Lestari & Mujiati, 2018) dalam studinya menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Artinya bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk selalu menjadi bagian dari perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan akan cenderung tidak memiliki keinginan untuk pindah bekerja. Semakin tinggi komitmen organisasinya maka semakin rendah keinginannya untuk pindah dari tempat kerjanya begitu juga sebaliknya. (Rahmizal & Novia, 2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, dimana semakin tinggi tingkat komitmen organisasional yang dimiliki para karyawan maka semakin rendah terjadinya tingkat *turnover intention* karyawan.

Ada ketidakkonsistensian dalam hasil penelitian yaitu penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Mujiati (2018) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dilain pilihan, menurut Anggara & Nursanti, (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja memberikan pengaruh signifikan baik secara

parsial maupun secara simultan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut berbeda dengan penelitian Zulmi, Priyono & Saraswati (2021) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini mengambil objek PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) atau PNM karena PNM merupakan perusahaan yang berpotensi mengalami *turnover intention* dilihat dari jumlah karyawan masuk dan keluar cenderung lebih besar pada persentase karyawan yang keluar. Penelitian ini mengambil studi empiris pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) atau PNM Meekar karena berdasarkan data tingkat *turnover intention* pegawai di PT. Permodalan Nasional Madani pada 3 tahun terakhir semakin meningkat, berikut data karyawan keluar pada tahun 2018-2020.



Sumber : PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) diakses tahun 2022

Gambar 1. 1
Data Karyawan Keluar PT PNM Meekar

Berdasarkan gambar 1.1, menyatakan bahwa terjadi peningkatan *turnover intention* pegawai selama 3 tahun terakhir. Pada tahun 2018 jumlah karyawan keluar sebanyak 1,47%, kemudian di tahun 2019 meningkat menjadi 1,54% dan pada tahun 2020 meningkat kembali hingga mencapai 1,67%.

Alasan karyawan keluar dan berpindah kerja dikarenakan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Meekar tidak memiliki jam kerja yang jelas, selain itu karyawan juga mempertanyakan alur kebijakan promosi yang kurang transparan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti memiliki ketertarikan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi Empiris Pada Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Meekar di Magelang)”**. Penelitian ini dilakukan untuk menguji adanya pengaruh kepuasan kerja, stress kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan konsumen yaitu dilakukan sebagai kelanjutan dari penelitian sebelumnya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan yang akan diteliti, adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja, stress kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini, antara lain:

1. Menguji dan menalisis pengaruh kepuasan kerja, stress kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *turnover intention*.

2. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

D. Kontribusi Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan serta bahan penerapan ilmu metode penelitian khususnya mengenai gambaran umum pengaruh kepuasan kerja, stress kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manager untuk meningkatkan kualitas manajemen dalam mengatasi permasalahan yang ada didalam perusahaan untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

E. Sistematika Penelitian

BAB I : PENDAHULUAN

Menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Menjelaskan tentang teori penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan pengembangan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Menjelaskan terkait populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, sumber dan metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran variabel, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan tentang deskripsi hasil penelitian, uji persyaratan analisis, hasil pengajuan hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Menjelaskan tentang simpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. *Theory of Reasoned Action (TRA)*

Theory Of Reasoned Action adalah teori yang menjelaskan tentang perilaku manusia. Teori ini disusun menggunakan asumsi dasar bahwa manusia berperilaku dengan cara yang sadar dan mempertimbangkan segala informasi yang tersedia. Menurut (Lee & Kotler, 2011), *theory of reason action* menyatakan bahwa prediksi terbaik mengenai perilaku seseorang adalah berdasarkan minat orang tersebut. Minat perilaku didasari oleh 2 faktor utama, yaitu kepercayaan individu atas hasil dari perilaku yang dilakukan dan persepsi individu atas pandangan orang-orang terdekat terhadap perilaku yang dilakukan.

Penelitian ini menggunakan teori *Reasoned Action* sebagai pendekatan dalam penelitian ini untuk mengetahui sebab dan akibat yang diperoleh perusahaan berkaitan dengan tingkat *turnover intention*. *Theory* menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) atau PNM Meekar. Dalam hal ini, tentunya karyawan secara sadar memilih untuk bekerja di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) atau PNM Meekar dengan tujuan untuk melanjutkan keberlangsungan perusahaan. Akan tetapi, setiap perusahaan tentu memiliki budaya yang berbeda, sehingga fakta membuktikan bahwasanya PT PNM Meekar justru memiliki tingkat *turnover intention* yang cukup tinggi. Menurut Ajzen & Fishbein (1980),

dalam *theory of reasoned action* menyatakan bahwa norma subjektif adalah determinan dari keinginan berperilaku. Norma subjektif adalah suatu fungsi keyakinan individu dalam hal menyetujui atau tidak menyetujui perilaku tertentu. Menyetujui atau tidak menyetujui suatu perilaku, didasari oleh suatu keyakinan yang dinamakan dengan keyakinan normatif.

2. *Turnover Intention*

a) Pengertian *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan bentuk dari sikap karyawan yang akan meninggalkan perusahaan dimana tindakan tersebut belum terealisasi (Bitha & Ardana, 2017) dan (Putri & Prasetyo, 2017). *Turnover intention* merupakan suatu keinginan dalam diri karyawan yang perlu dicegah agar tidak terjadi turnover yang sesungguhnya. Tingkat *turnover intention* yang tinggi akan berdampak negative kepada perusahaan. Seperti yang dikatakan (Wasposito et al., 2013) perusahaan akan kehilangan kualitas dan kemampuan sumber daya tersebut dan butuh waktu yang tidak sebentar dan biaya yang baru bagi perusahaan untuk menggantikan karyawan tersebut. Diperkuat oleh (Sutanto & Gunawan, 2019) yang mengatakan bahwa *turnover intention* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan untuk kehilangan karyawan.

Perilaku *turnover intention* akan mempengaruhi jalannya operasional perusahaan, dimana karyawan yang keluar maupun

pindah kerja akan mengganggu efektivitas kinerja perusahaan dalam memenuhi tujuan perusahaan. Karyawan yang keluar mengharuskan perusahaan untuk cepat mencari penggantinya, hal ini akan membutuhkan waktu yang lama. Dengan adanya karyawan yang keluar perusahaan juga akan mengalami kerugian - kerugian, dimana perusahaan akan mengeluarkan biaya seperti uang pesangon bagi karyawan yang keluar maupun biaya pelatihan bagi karyawan baru. Perusahaan juga akan mendapat kerugian kehilangan yang karyawan yang baik serta membutuhkan waktu untuk mengembangkan kemampuan yang baru.

b) faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*

Turnover intention tidak berdiri sendiri karena terdapat halhal yang mendorong terjadinya perilaku karyawan tersebut. Seseorang tidak akan meninggalkan organisasi tanpa suatu alasan/faktor yang memicu timbulnya *turnover intention* (Bitha & Ardana, 2017). Menurut Robbins & Judge (2016:229) faktor faktor yang mempengaruhi munculnya *turnover intention* adalah:

- 1) Faktor individual, termasuk di dalamnya adalah usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan.
- 2) Kepuasan kerja, menyangkut beberapa aspek operasional, yakni kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan,

kepuasan terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya.

- 3) Komitmen organisasional, tidak adanya komitmen organisasional dapat membuat seseorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya mempunyai niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain. Namun, seorang karyawan bisa tidak puas terhadap pekerjaan, tetapi tidak memiliki niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain karena adanya komitmen yang kuat antara dirinya dengan perusahaan tempat ia bekerja. Oleh karena itu, ia akan tetap bekerja untuk melakukan yang terbaik disertai dengan adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan.

c) Indikator *Turnover Intention*

Haimah (2017) menyatakan indikator pengukuran *turnover intention* antara lain:

- 1) Adanya pikiran untuk keluar dari organisasi (*thinking of quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

- 2) Intensi mencari pekerjaan di tempat lain (*intention to search for alternatives*)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3) Intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan (*intention to quit*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapat pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

3. Kepuasan Kerja

a) Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Karyawan dengan tingkat kepuasan rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan kerjanya, sehingga karyawan merasa tidak aman dalam dirinya dan merasakan kegelisahannya, hingga pada akhirnya karyawan akan niat berpindah dan meninggalkan pekerjaannya (Hanafiah, 2014). Hargono (2013) membagi kepuasan kerja ke dalam kepuasan kerja internal yaitu perasaan yang berasal dari hubungan individu dengan pekerjaan itu sendiri, dimana tingkat kepuasan

tersebut diperoleh dari pekerjaan itu sendiri dan kepuasan kerja eksternal yaitu rasa kepuasan yang tidak berhubungan langsung antara alasan merasa puas dengan pekerjaan itu sendiri.

Kepuasan kerja berorientasi pada sikap individu karyawan terhadap tugasnya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap kewajibannya, sedangkan yang tidak puas akan memiliki sikap negatif terhadap kewajibannya, karyawan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda terhadap sistem nilai yang berlaku tingginya penilaian terhadap kegiatan dan keinginan yang dirasakan karyawan, berdampak pada tingginya kepuasan yang diperoleh maka kepuasan kerja adalah penilaian yang menunjukkan perasaan sikap kepuasan dalam bekerja (Septiadi & Supartha, 2017).

b) Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

- 1) Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- 2) Kemauan kerja, faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

- 3) Gaji, hal ini lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- 4) Perusahaan dan manajemen, perusahaan dan manajemen yang baik akan mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- 5) Pengawasan sekaligus atasannya, supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover intention*.
- 6) Faktor intrinsik dan pekerjaan, atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan. Kondisi kerja, termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
- 7) Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
- 8) Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya.
- 9) Fasilitas, seperti rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

c) **Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins & Judge (2016), indikator dari variabel kepuasan kerja antara lain:

1) Isi Pekerjaan

Aspek isi pekerjaan mencakup bobot pekerjaan yang melibatkan keterampilan, dan kemampuan yang sesuai kualifikasi pekerjaan, variasi pekerjaan, kuantitas dan kualitas pekerjaan, tingkat kesulitan, serta tanggung jawab individu dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

2) Gaji Aspek gaji

Mencakup sejauh mana imbalan yang diterima karyawan sesuai dengan usaha yang telah dilakukan dalam bekerja.

3) Promosi Jabatan Aspek

Promosi jabatan mencakup kesempatan memperoleh promosi jabatan yang lebih tinggi selain memperoleh kesempatan promosi, aspek ini juga mencakup keadilan dalam promosi jabatan.

4) Kondisi Kerja Aspek

Kondisi kerja mencakup kepuasan terhadap kondisi lingkungan pekerjaan seperti, tempat kerja, ruangan kerja, dan fasilitas perusahaan lainnya.

5) Pengawasan Aspek pengawasan

Mencakup kepuasan terhadap pengawasan yang dilakukan oleh atasannya. Apakah atasan sudah objektif dalam melakukan pengawasan dan penilaian serta memberikan kepercayaan, dukungan, saran, serta motivasi pada bawahannya

4. Stress Kerja

a) Pengertian Stress Kerja

Mahapatro (2017) menjelaskan bahwa Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja ini tampak dari symptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, dan mengalami gangguan pencernaan, sejalan dengan hal tersebut Menurut Perez (2018) Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu menurut definisi WHO, stres pekerjaan adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya. Stres kerja merupakan suatu pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan (Bangun, 2018).

Stres kerja sendiri adalah pola kondisi emosional yang terjadi dalam merespons terhadap tuntutan dari dalam maupun dari luar organisasi. Dengan kata lain stres kerja memiliki hubungan dengan perasaan negatif karyawan tentang pekerjaan mereka (Luthans, 2015). Menurut Lowe (2016) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan

kondisi di mana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi. Apabila stres yang timbul tidak diatasi dengan segera, maka akan berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi secara baik dengan lingkungan sekitarnya.

b) Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja

Menurut Robbins (2006), mengemukakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stres kerja antara lain:

1) Faktor lingkungan

Perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres dikalangan karyawan.

2) Faktor organisasional

Tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurung waktu tertentu.

3) Faktor individual

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

c) Indikator Stress Kerja

Adapun beberapa Indikator dari stres kerja menurut Handoko (2008) yaitu:

1) Beban kerja berlebihan

Setiap karyawan memiliki standar kemampuan dan tenaga yang terbatas. Untuk memberikan kualitas kerja yang baik diperlukan waktu penyelesaian yang cukup dan sesuai, tidak terlalu cepat dan tidak terlalu lambat. Karyawan dengan beban kerja yang berlebih cenderung akan merasa bekerja dibawah tekanan dan akan merasa kelelahan hal tersebut dapat menyebabkan terjadinya stres kerja. Karyawan yang merasakan stres kerja cenderung ulit untuk fokus terhadap pekerjaan.

2) Tekanan atau desakan waktu

Setiap karyawan membutuhkan waktu untuk bisa melakukan proses penyesuaian terhadap pekerjaan yang di berikan. Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang maksimal di butuhkan waktu yang cukup. Bekerja dibawah tekanan waktu akan menyebabkan karyawan merasakan kegelisan dan kecemasan. Secara tidak langsung hal tersebut dapat mengganggu pikiran dan konsentrasi kerja yang dapat membuat karyawan mengalami stres kerja.

3) Kualitas supervisi yang jelek

Untuk mencapai tujuan perusahaan di perlukan pemimpin yang dapat memberi contoh dan memberikan perlakuan yang baik terhadap karyawanya. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan otoriter akan terkesan kaku dan memberikan tugas secara dikte dan tidak menerima masukan atau saran dari karyawanya. Hal tersebut dapat mendorong terjadinya stres kerja

dimana karyawan akan merasa bekerja dibawah tekanan dan jika dihadapkan dengan kesulitan karyawan cenderung akan merasa sungkan dan takut untuk bertanya. Pimpinan yang buruk lebih berfokus terhadap hasil yang di dapatkan tanpa memandang proses untuk menyelesaikanya.

5. Komitmen Organisasi

a) Pengertian Komitmen Organisasi

Ali et al., (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Saqib (2014) bahwa komitmen organisasional yang tinggi akan mengakibatkan menurunnya *turnover intention* karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki masa kerja yang panjang jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan. Dengan tingginya rasa komitmen terhadap organisasi, maka karyawan dapat bekerja secara maksimal. Dijelaskan lebih lanjut bahwa komitmen organisasional dapat ditunjukkan dari adanya rasa loyalitas dan tanggung jawab karyawan. Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap.

Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu, karyawan akan memberikan

kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi. Dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Pandangan ini dipertegas Colquitt, Lepine dan Wesson (2011) bahwa komitmen organisasi adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi.

b) Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja

Menurut Hasibuan (2016:78) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1) Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

2) Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

3) Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan contohnya pelayanan Pendidikan dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.

4) Faktor Pendapatan

Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang.

5) Faktor Kemampuan

Keterampilan Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditujukan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuanketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

6) Faktor Sarana Pelayanan

Sarana pelayanan ada segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka

untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

c) Indikator Stress Kerja

Menurut Hasibuan (2016:81) indikator dalam pengukuran komitmen organisasi seorang karyawan antara lain:

1) Kemauan Karyawan

Kemauan karyawan adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan karyawan itu timbul bisa dilatarbelakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.

2) Kesetiaan Karyawan

Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain

3) Kebanggaan karyawan pada organisasi

Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap

tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Anggara & Nursanti (2016) meneliti mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Metode analisis data yang digunakan ialah regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Sample penelitian adalah 105 karyawan pada PT Fuli Semitexjaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja memberikan pengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Fuli Semitexjaya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra & Sariyathi (2017) terkait Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di CV. Bengkel Bintang Pesona Group. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner dan wawancara. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan SPSS 18.0 for windows. Hasil analisis menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa apabila komitmen organisasional dan kepuasan kerja meningkat maka tingkat *turnover intention* karyawan akan menurun.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bitha & Ardana (2017) terkait Pengaruh Keterikatan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Muji Motor. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 108 responden yaitu seluruh karyawan bengkel Muji Motor dengan menggunakan metode sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention di bengkel Muji Motor, persepsi dukungan organisasional memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* di bengkel Muji Motor, dan komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention di bengkel Muji Motor.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zulmi, Priyono & Saraswati (2018) terkait Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Cv. Karya Surya Sejat. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada CV. Karya Surya Sejati. Pengambilan sampel teknik yang digunakan adalah metode sensus. Contoh terdiri dari 54 responden dengan teknologi pengumpulan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan konflik kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap *turnover intention*. hasil penelitian dapat memberikan masukan kepada karyawan CV. Karya Surya Sejati khususnya komitmen organisasi dan konflik kerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari & Mujiati, (2018) terkait Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention*. analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Jumlah sampel penelitian yang diambil sebanyak 70 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Sa'adah & Prasetyo, (2018) terkait Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Internusa Jaya Sejahtera Merauke. Teknik yang digunakan pada penelitian kali ini adalah teknik analisis deskriptif yang digunakan untuk menganalisis tingkat stres kerja dan tingkat *turnover intention* pada karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Sample penelitian adalah 117 karyawan PT Internusa Jaya Sejahtera. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Internusa Jaya Sejahtera. Koefisien determinasi pada penelitian ini memiliki nilai 0.571 yang memiliki arti bahwa tingkat stres kerja terhadap *turnover intention* sebesar 57,1%.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Diwanti & Andika, (2019). Terkait Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Terhadap *Turnover Intention* Pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan

penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka atau statistik, guna menguji hipotesis. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden dengan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik nonprobability sampling dengan menggunakan metode sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan komitmen berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Secara simultan variabel kompetensi sumber daya manusia dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* dan secara parsial komitmen memiliki pengaruh dominan terhadap *turnover intention* perbankan syariah.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ubaidillah (2021) terkait Meminimalisir Stres Kerja Dan *Turnover Intention* (Studi Kasus Pegawai Perbankan Kota Jambi). Metode pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis verifikatif, alat analisis pada penelitian ini yaitu menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil dari penelitian menjelaskan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmizal & Novia, (2021) terkait Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi. Analisis data yang digunakan adalah statistic analisis berupa uji regresi linier berganda. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi sebagai 162 rakyat. Sampel dalam penelitian ini adalah 62 orang dengan teknik sampling yang digunakan adalah rumus slovin. Hasil

ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel budaya organisasi dan organisasi komitmen berpengaruh negatif terhadap variabel *turnover intention*. Ketika, Variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap variabel turnover intention.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari et al., (2021) terkait Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung. Adapun jenis penelitiannya adalah kuantitatif asosiatif, jenis datanya adalah data primer dan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner. Penelitian ini memiliki 71 populasi dan 60 sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung dan Terdapat pengaruh Stres Kerja (X2) di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja Dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Terhadap *Turnover Intention*.

Theory of reasoned action menjelaskan bahwa, *turnover intention* merupakan salah satu bentuk perilaku menarik diri (*withdrawal*) dalam dunia kerja, akan tetapi sekaligus juga merupakan hak bagi setiap individu untuk menentukan pilihannya apakah tetap bekerja atau keluar dari perusahaan tersebut. Salah satu penyebab keinginan karyawan keluar dari

perusahaan disebabkan oleh stres kerja. Stres kerja merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antar individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Sunyoto, 2017).

Komitmen organisasional menunjukkan upaya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, setia kepada instansinya untuk pencapaian tujuan dan pengidentifikasian karyawan dalam memenuhi tujuan organisasi (Haq et al., 2014). Agar komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tinggi, perusahaan harus berusaha memenuhi hak-hak karyawan agar mereka memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi. Perusahaan yang mampu memenuhi hak-hak karyawan dapat mampu menciptakan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan kerjanya, sehingga karyawan merasa tidak aman dalam dirinya dan merasakan kegelisahannya, hingga pada akhirnya karyawan akan niat berpindah dan meninggalkan pekerjaannya (Hanafiah, 2014).

Pernyataan diatas didukung penelitian yang dilakukan oleh Anggara & Nursanti, (2016) menyatakan bahwa Kepuasan kerja, stress kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap

turnover intention. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1. Kepuasan kerja, stress kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*.

Theory of reasoned action menjelaskan bahwa, kepuasan kerja dapat menjelaskan perilaku manusia berkaitan dengan perasaan positif seorang karyawan yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik pribadi karyawan, seorang karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seorang karyawan yang merasakan ketidakpuasan dengan pekerjaan mereka memiliki perasaan-perasaan yang negatif pada pekerjaannya (Anggara & Nursanti, 2016). Dampak positif dari seorang karyawan yang merasakan kepuasan kerja salah satunya adalah menurunnya keinginan dari karyawan untuk berhenti dari perusahaan. Sakiru et al. (2017) mengungkapkan kepuasan kerja adalah hal penting bagi karyawan untuk pengembangan organisasi, karyawan berharap mendapat lebih banyak kepuasan kerja dibandingkan dengan pekerjaan mereka sebelumnya. Bakotic (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai.

Turnover intention mencerminkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Aspek kepuasan kerja seperti pembentukan suasana kekeluargaan serta kesempatan memperoleh kenaikan jabatan meningkatkan kepuasan kerja

yang membuat karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan. Menurut Tekleab et al., (2011) karyawan yang puas akan menguntungkan organisasi dan menghemat biaya karyawan yang puas tidak hanya menguntungkan organisasi dalam menghemat biaya pekerjaan terkait tetapi juga mengurangi niat mereka untuk meninggalkan organisasi yang pada akhirnya mengurangi omset.

Pernyataan diatas didukung penelitian yang dilakukan oleh (Putra et al., 2020) & Sariyathi, (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja meliputi gaji, promosi dan penghargaan berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention

3. Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention*.

Theory of reasoned action menjelaskan bahwa, stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi perasaan, bentuk pikiran, dan kondisi fisik seseorang, apabila stres ini seringkali terlalu besar sehingga dapat merusak kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* atau keinginan berhenti dari pekerjaannya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Manarung (2012), Rindi (2014) dan Syahronica, Gabriella, Hakam, Soe'oed, Ruhana (2015) stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Siddiqui & Jamil (2015) menyatakan bahwa stress berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja di perusahaan maka akan memicu tingginya tingkat turnover. Salah satu penyebab keinginan karyawan keluar dari perusahaan disebabkan oleh stres kerja. Salah satu penyebab keinginan karyawan keluar dari perusahaan disebabkan oleh stres kerja. Stres kerja merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antar individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Sunyoto, 2015).

Pernyataan diatas didukung penelitian yang dilakukan oleh Velnampy & Aravinthan (2013) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dimana stres kerja adalah pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya dari setiap pekerjaan, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Stres kerja terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara tuntutan tempat kerja dan kemampuan pekerja untuk mengatasi masalah (Mosadeghrad, 2017). Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H3. Stress Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Turnover Intention

4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*.

Theory of reasoned action menjelaskan bahwa, komitmen organisasi merupakan suatu sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang menjadi kewajiban dan tugasnya. Seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan selalu mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, walaupun memiliki kendala dan kesulitan yang dihadapi. Dalam sebuah komitmen ada keinginan untuk bertanggung jawab, disiplin pada pekerjaan dan ikhlas dalam melakukan perbuatan. Dengan ditumbuhkannya nilai ulet, ikhlas, pantang menyerah dan bekerja keras maka akan menumbuhkan komitmen dalam diri setiap karyawan. Sehingga, tidak ada lagi keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Dampak komitmen organisasional pada *turnover intention* bagi para manajer untuk lebih mengakrabkan para karyawannya dengan tujuan dari perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasional pada diri karyawan. Hal senada diungkapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Safitri dan Nursalim (2017) komitmen organisasional tidak berhubungan signifikan dengan *turnover intention*. Semakin diperhatikannya kesejahteraan para karyawan membuat komitmen organisasional meningkat dan *turnover intention* dapat ditekan.

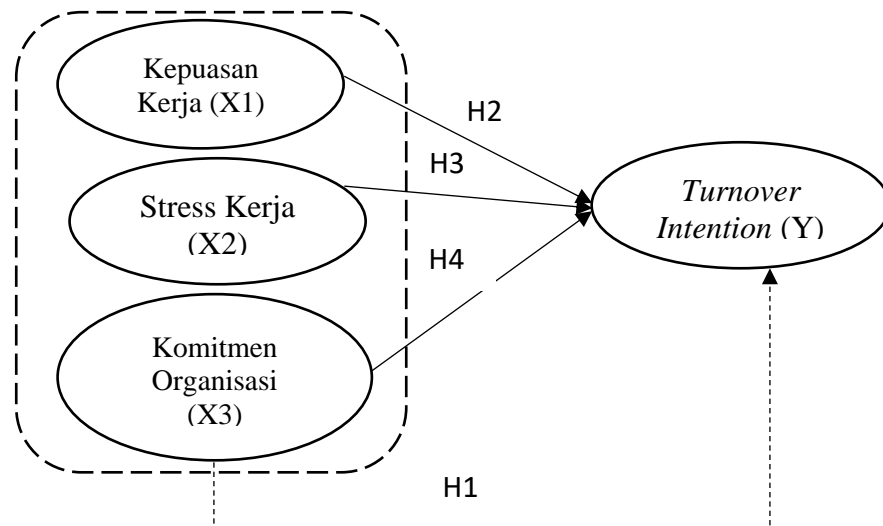
Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aydogdu & Asigikil (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada

turnover intention. Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H4. Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap turnover intention

D. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang, tinjauan pustaka, penelitian terdahulu serta pengembangan hipotesis, maka konsep dari penelitian ini dapat dirumuskan melalui kerangka konseptual dimana indikator variabel independen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja, Stress Kerja dan Komitmen Organisasi, dan adapun indikator variabel dependennya yaitu *Turnover Intention*. Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian yaitu Lestari & Mujiati, (2018) dan Rahmizal & Novia, (2021).



Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

-----> = Pengaruh Simultan/Multipel

————> = Pengaruh Parsial

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. dalam mengambil dan menentukan populasi penelitian untuk menghindari kesalahan karena penentuan populasi juga akan berdampak terhadap kesalahan dalam menentukan sampel penelitian (Sugiyono, 2019). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) atau PNM Meekar yang ada di Magelang. Fokus penelitian ini pada PNM Meekar di Cabang Magelang yang berjumlah 10 kantor (PNM Meekar Mertoyudan, Candimulyo, Secang, Grabag, Mungkid, Salaman, Sawangan, Kajoran, Muntilan, Tegalrejo) dengan populasi karyawan 150 orang, dimana tiap cabangnya terdapat 15 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Teknik dalam pengambilan sampel dengan sampling *purposive sampling* karena tidak semua sampel dalam populasi memenuhi kriteria yang ditentukan penulis. Adapun kriteria (pertimbangan) penarikan sampel yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan yang bekerja dengan masa kerja minimal 6 bulan, dengan ketentuan karyawan telah dianggap tidak akan melakukan *turnover intention*.

Menurut Sugiyono (2017 : 126) dalam penentuan jumlah sampel dihitung berdasarkan rumus slovin sebagai berikut:

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

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,05)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150(0.0025)}$$

$$n = \frac{150}{1 + 0,375}$$

$$n = \frac{150}{1,375}$$

$$n = 109,090$$

$n = 109$ (Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 109 responden).

B. Data dan Sumber Data

1. Jenis Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan yaitu data primer. Data primer adalah secara langsung diambil dari objek penelitian oleh peneliti perorangan maupun organisasi, seperti dari hasil pengisian kuesioner yang biasanya dilakukan oleh peneliti (Andjani & Sessianto (2015). Data primer ini berupa jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan untuk karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) atau PNM Meekar di Magelang.

- 1) Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan PNM Meekar di Magelang..

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara. Sumber data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumentasi dari instansi terkait yang digunakan untuk mendapatkan teori-teori yang dapat mendukung dalam penyelesaian penelitian.

C. Definisi Operasional Variabel

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi responden terhadap seberapa baik pekerjaan karyawan memberikan hal yang dinilai penting. Upaya-upaya untuk membangun komitmen digambarkan sebagai usaha untuk menjalin komitmen terhadap organisasi, memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan di organisasi lebih tinggi dibandingkan individu-individu yang tidak memiliki komitmen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen dalam organisasi adalah sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dimana seseorang dapat bertahan dengan kesetiiaannya demi kepentingan organisasi sehingga terbentuk sebuah loyalitas sehingga membuat seseorang dapat bertahan untuk memelihara keanggotaannya dalam suatu organisasi.

Indikator yang digunakan dalam mengukur variabel kepuasan kerja menurut (Sutrisno, 2019) :

- 1) Gaji
- 2) Rekan Kerja
- 3) Kondisi kerja
- 4) Pengawasan
- 5) Aspek sosial dalam pekerjaan

2. Stress Kerja

Stres kerja merupakan persepsi responden terhadap ketidakmampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas pekerjaan artinya tekanan tersebut terjadi ketika seorang karyawan tidak dapat memenuhi persyaratan pekerjaan yang sedang ditanganinya. Stress kerja timbul akibat adanya konflik keluarga, beban kerja yang berlebihan dan banyak tantangan lainnya membuat stres kerja menjadi faktor yang hampir tidak dapat dihindari.

Indikator yang digunakan dalam mengukur variabel stress kerja menurut (Sopiah, 2018):

- 1) Beban Kerja
- 2) Waktu Kerja
- 3) Umpan Balik
- 4) Tanggung Jawab

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan persepsi responden yang bisa mengakibatkan terjadinya *turnover intention*. Sebab komitmen organisasi menjadi sudut pandang perusahaan dalam menilai seorang karyawan yang bekerja di perusahaan dan harus memiliki jiwa loyalitas terhadap perusahaan. Dengan adanya komitmen Salah satu faktor yang bisa mengakibatkan terjadinya *turnover intention* ialah komitmen organisasi. Sebab komitmen organisasi menjadi sudut pandang perusahaan dalam menilai seorang karyawan yang bekerja di perusahaan dan harus memiliki jiwa loyalitas terhadap perusahaan. Dengan adanya komitmen tinggi dari seorang karyawan tentu akan mengurangi biaya perusahaan dalam mencari pekerjaan karena intensitas pekerja yang keluar akan berkurang (Mustofa, 2019).

Indikator yang digunakan dalam mengukur variabel komitmen organisasi menurut (Julistia, 2018) :

- 1) Komitmen Afektif
- 2) Komitmen Berkelanjutan
- 3) Komitmen Normatif

4. Turnover Intention

Turnover intention merupakan persepsi responden terkait sikap karyawan yang akan meninggalkan perusahaan dimana tindakan tersebut belum terealisasi. *Turnover intention* merupakan suatu keinginan dalam diri karyawan yang perlu dicegah agar tidak terjadi *turnover*

intention yang sesungguhnya. Widjaja (2018) juga menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Intensi keluar merupakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar mencari pekerjaan yang baru. Dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah niat atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau berpindah untuk pekerjaan lain dari tempat dimana mereka bekerja pada saat ini.

Indikator yang digunakan dalam mengukur variabel *turnover intention* menurut (Haimah, 2017) :

- 1) Pikiran Untuk keluar
- 2) Keinginan Untuk mencari lowongan
- 3) Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi

D. Metode Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini metode untuk mengukur variabel baik variabel terikat (dependen) maupun variabel bebas (independen) diukur dengan menggunakan skala pengukuran yang sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga dapat menghasilkan data yang akurat (Sugiyono, 2017). Metode pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) atau PNM Meekar yang ada di Magelang berupa link *gform* bukan selebaran kertas karena terkendala adanya virus covid-19. Dalam penelitian ini pengukuran

variabel dengan pernyataan yang menggunakan skala likert yaitu berdasarkan lima kategori dengan poin satu sampai poin lima dan keterangan dari yang sangat tidak setuju hingga yang sangat setuju. Berikut ini nilai untuk skala likert:

1. STS = Sangat Tidak Setuju (poin 1)
2. TS = Tidak Setuju (poin 2)
3. KS = Kurang Setuju (poin 3)
4. S = Setuju (poin 4)
5. SS = Sangat Setuju (poin 5)

E. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu guna mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Validitas diuji dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Penggunaan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) bertujuan untuk menguji apakah variabel mempunyai undimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah variabel. Analisis faktor konfirmatori dapat digunakan untuk menguji apakah indikator benar-benar merupakan indikator dari variabel tersebut.

Untuk mengukur valid atau kebasahan suatu kuesioner perlu dilakukan pengecekan validitasnya. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan yang terdapat didalamnya dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur terhadap kuesioner tersebut dengan faktor loading $> 0,40$ (Ghozali, 2016).

- 1) Apabila r hitung $> r$ tabel, maka item kuesioner dinyatakan valid.
- 2) Apabila r hitung $< r$ tabel, maka item kuesioner dinyatakan tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang menjadi indikator dari variabel atau konstruk. Suatu koesioner dikatakan layak jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016: 47). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Reliabilitas suatu teks merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Butir koesioner dikatakan layak jika Cronbach's alpha $> 0,70$ dan dikatakan tidak layak jika Cronbach's alpha $< 0,70$.

F. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen

(Sugiyono, 2016). Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut (Suharyadi, 2018). Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = *Turnover Intention*

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X₁ = Kepuasan Kerja

X₂ = Stress Kerja

X₃ = Komitmen Organisasi

ε = Standar error

G. Uji Hipotesis Multipel

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016: 95). Uji R Square (R²) digunakan untuk menunjukkan besarnya prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien dari 0 sampai 1, semakin mendekati 0 koefisien determinasi semakin kecil pengaruhnya terhadap variabel bebas, sebaliknya mendekati 1 besarnya koefisien determinasi semakin besar pengaruhnya terhadap variabel bebas. Koefisien determinasi memiliki kelemahan, yaitu bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan

kedalam model regresi, dimana setiap penambahan satu variabel bebas dan pengamatan dalam model akan meningkatkan nilai R^2 meskipun variabel yang dimasukkan itu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

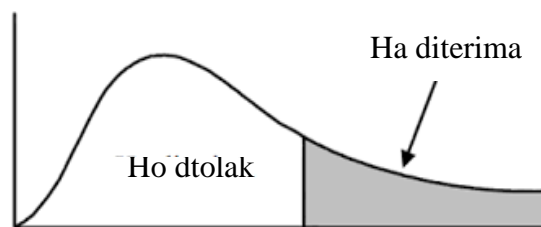
2. Uji F

Uji F merupakan pengujian terhadap koefisien regresi secara bersama-sama yaitu untuk mengetahui apakah variabel independent berpengaruh terhadap variable dependent. Langkah pertama untuk melakukan Uji F yaitu dengan menyusun hipotesis. Dalam penyusunan hipotesis, terdapat hipotesis nol dan hipotesis alternatif, seperti:

1. $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$. Artinya terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, berarti variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$. Artinya tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016: 96). Pengujian tersebut dipakai dalam melihat level signifikan dari desain penelitian apakah cocok atau tidak. Penentuan nilai F tabel menggunakan tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%, dengan derajat kebebasan ($a:K - 1, n - K$). Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel independen secara serentak mempengaruhi variabel dependen.
2. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya variabel independen secara serentak tidak mempengaruhi variabel dependen.



Gambar 3. 1
Kurva Uji F

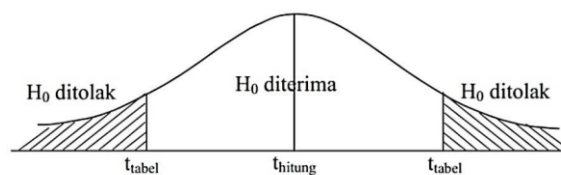
3. Uji t Parsial

Dalam penelitian ini menggunakan uji t. Uji t sendiri adalah untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independent dalam menjelaskan variable-variabel dependent. Uji t menurut (Suliyanto, 2011:134) mengatakan bahwa nilai t hitung digunakan untuk menguji apakah suatu variable tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variable tergantung atau tidak. Menurut (Suliyanto, 2011:145) jika suatu variable memiliki nilai t hitung yang lebih besar daripada nilai tabel, maka variable tersebut memiliki pengaruh yang berarti. Pengujian yang dilakukan dengan uji t menggunakan ketentuan sebagai berikut:

- b) $H_a : \beta = 0$, artinya ada pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen.
- c) $H_0 : \beta \neq 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen.

Penentuan nilai t tabel adalah dengan menggunakan nilai signifikansi 5% dengan derajat kebebasan = $\alpha/2$, $n-k-1$. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variable independent berpengaruh secara parsial terhadap variable dependent.
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti variable independent tidak berpengaruh secara parsial terhadap variable dependent.



Gambar 3. 2
Kurfa Uji t

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris Pada Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Meekar di Magelang). Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas ,maka dapat disimpulkan hal hal sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja, stress kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Artinya hipotesis yang diajukan telah terbukti.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya hipotesis yang diajukan telah terbukti.
3. Stress kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Artinya hipotesis yang diajukan tidak terbukti.
4. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya hipotesis yang diajukan telah terbukti dengan pengaruhnya negatif.

B. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang telah diambil, dapat diberikan saran atau usulan dengan harapan dapat bermanfaat bagi PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) atau PNM Meekar di Magelang sebagai perbaikan loyalitas karyawan kedepannya agar terhindar dari keinginannya untuk keluar (*turnover intention*), diantaranya sebagai berikut:

1. Manajer perlu memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dimana karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan, sehingga meminimalisir keinginan untuk keluar dari karyawan dan kedepannya seluruh pegawai dapat mencapai karir yang diinginkan.
2. Manajer perlu memperhatikan dan meminimalisir munculnya stress kerja yang dirasakan oleh karyawan, dimana dapat dilakukan dengan manajemen waktu yang terarah sehingga setiap karyawan dapat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya dengan tepat waktu.
3. Manajer perlu memperhatikan dan meningkatkan tingkat komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan, sehingga setiap karyawan mampu memberikan tanggung jawab terbaiknya dalam bekerja.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan dan kelemahan, dimana keterbatasan dan kelemahan ini diharapkan mampu menjadi sumber penelitian baru dimasa mendatang. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini masih menggunakan tiga variabel independent yaitu kepuasan kerja, stress kerja dan komitmen organisasi untuk mempengaruhi variabel dependen yaitu *turnover intention*. Tidak dipungkiri apabila terdapat teori lain dan variabel lain diluar variabel independent tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga, banyak variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi *turnover intention*.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Agung, W., N. C. Handayani., dan W. Paramita. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Unitex Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 97-115.
- Ahmad, B., M. Shahid., H. Zill., and H. Sajjad. (2012). Turnover Intention: An HRM Issue In Textile Sector. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 3(12), 125-130. Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Anggara, A & Nursanti, T.D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*, Vol. 2 No. 2 Agustus 2016: 83-88 ISSN: 2302-4119.
- Arnanta, I. G. P., dan I. W. Mudiarta. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan CV. DHARMA SIADJA. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6).
- Arshadi, N., dan D. Hojaat. (2013). The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. *Procedia Social and Behavioralv Sciences*. 84(1), 706-710
- Bitha, S & Ardana, I.K. (2017). Pengaruh Keterikatan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Muji Motor. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 2, 2017: 919-947 ISSN : 2302-8912.
- Dewi, K.A.B.P., & Wibawa, I. M.A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Pada *Turnover Intention* Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen Ajb Bumiputera 1912. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 5 (2): 762-789. Retrieved from E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.
- Firdaus. (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance di Kota Jambi)." *Ekonomis*, vol. 1, no. 1, pp. 1-9.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. Semarang: Universitas Diponegoro

- Ghandi, P., E. Hejazi., dan N. Ghandi. (2017). A Study on the Relationship between Resilience and Turnover Intention: With an Emphasis on the Mediating Roles of Job. *Bulletin de la Société Royale des Sciences de Liège*. 86, 189- 200.
- Hanafiah, M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan kerja (Job Insecurity) dengan intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *E-Jurnal Psikologi*, 1(3), 303-312.
- Haq, M. A., U. Y. Jindong., dan H. Zafar. (2014.) Factor Affecting Organizational Commitment Among Bank In Pakistan. *Journal Business and Management*, 16(4), 18-24.
- Hartono, Y.M & Setiawan, R. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Dan Compensation Terhadap *Turnover Intention* Pada Gold's Gym Sutos Surabaya. *AGORA Vol. 6, No. 2* (2018).
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, M. G., H. Hilman., dan N. Kaliappen. (2016). “Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention: An Empirical Investigation on Nigerian Bank Industry. *International Journal of Organizational and Business Excellence*, 1(2).
- Jehanzeb, K., A. Rasheed dan 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), 79- 90.
- Kreitner dan Kinicki, 2017. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Empa, Jakarta
- Kalidass, A. dan A. Bahron. 2015. The Relationship between Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational Commitmen and Employee Turnover Intention. *International Journal of Business Administration*, 6(5).
- Leisanyane, K., dan P. 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(01), 59-75

- Lestari, Fauzi & Wazdi. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung. *Jurnal Dimamu* Volume 1 No. 1 | Desember 2021 Hal : 23 - 36 e-ISSN: 2809-2228. DOI: 10.32627 <https://jurnal.masoemiversity.ac.id/index.php/dimamu>.
- Lestari & Mujiati. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 6, 2018: 3412-3441 ISSN : 2302-8912 DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i06.p20>.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Cetakan kedua belas). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Mauli, M. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Grobogan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(2).
- Mitchell, O. M., D. Layton., S. Gaylene., dan J. Gover. 2014. The Impact of Individual, Organizational, and Environmental Attributes on Voluntary Turnover Among Juvenile Correctional Staf Members. *Justice Quarterly: Academy of Criminal Justice Science*, 17(2), 332-357. Monica, T. J., dan
- M. S. Putra. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3).
- Mosadeghrad, A. M. 2013. Occupational Stress and Turnover Intention: Implications for Nursing Management. *International Journal of Health Policy dan Management*, 1(2), 169–176.
- Rageb, A. M., E. Mohamed., and S. Farid. 2013. Organizational Commitmen, Job Satisfaction and Job Perfomance as a Mediator between Role Stressors and Turnover Intention A Study from an Egyptian Cultural Perspective, 3(2).

- Putri, S. T., & Prasetio A. P. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Hotel Delonix Karawang). *Jurnal SMART STIE STEMBI*, 14 (3): 42-51. Retrieved from Google Scholar.
- Rahmizal, M & Novia, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi. *Jurnal Pundi*, Vol. 05, No. 01, Maret 2021.
- Sa'adah, S & Prasetio, A.P. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Internusa Jaya Sejahtera Merauke. *JRMB*, Volume 13, No. 1, Juni 2018.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). STIE YKPN.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Suharyadi. (2018). *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat
- Samsuni. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 113–124.
- Setiyowati, N. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Sholikhah, F. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel.
- Ubaidillah. (2021). *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), November 2021, 248-252 Fakultas Ekonomi, Universitas Batanghari Jambi ISSN 2580-6882 (Online), ISSN 2087-5304 (Print), DOI 10.33087/eksis.v12i2.275.
- Zulmi, S.A., Priyono, A.A & Saraswati, E. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Cv. Karya Surya Sejati. e – *Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma* website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com).