

# FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT BINTANG SEJAHTERA BATAM GROUP

Yunita<sup>1</sup>, Nora Pitri Nainggolan<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam  
email: pb170610001@upbatam.ac.id

## ABSTRACT

*To be able to compete and survive, distributor companies must optimize its human resource management which is the backbone of the company. Company negligence regarding this can cause various threats to the company, one of which is turnover intention. This study aims to test the influence of job satisfaction, organizational commitment and job stress on employee turnover intention at PT Bintang Sejahtera Batam Group by using saturation sampling with 103 respondents. Data collected using questionnaire with Likert scale measurement. Data analysis method used in this study are descriptive analysis, validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, determination coefficient analysis ( $R^2$ ),  $t$  test and  $F$  test. Then the data was processed using SPSS version 26 program. Based on  $t$  test results, it shows that job satisfaction has a significant effect on turnover intention with a sig value of  $0.013 < 0.05$ , organizational commitment has a significant effect on turnover intention with a sig value of  $0.039 < 0.05$  and job stress has a significant effect on turnover intention with a sig value of  $0.002 < 0.05$ . Based on  $F$  test result, job satisfaction, organizational commitment, and job stress simultaneously have a significant effect on turnover intention with a sig value of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords:** Job Satisfaction; Organizational Commitment; Job Stress; Turnover Intention.

## PENDAHULUAN

Belakangan ini semua bidang produksi semakin kompetitif dan perusahaan distributor menghadapi persaingan yang ketat dengan perusahaan pesaing dalam bidangnya. Setiap perusahaan dalam bidang apapun harus melakukan perencanaan strategis dalam menghadapi segala percobaan dalam dunia bisnis yang ada guna mengoptimalkan posisinya (bertahan), memperoleh keunggulan kompetitif, bersaing dan sukses dalam bidangnya. Sumber daya manusia merupakan tulang punggung sebuah perusahaan. Keberhasilan maupun kegagalan sebuah perusahaan dalam mencapai target sangatlah bergantung pada mempekerjakan orang yang tepat dalam perusahaan. Maka dari itu, sangat penting adanya perhatian ekstra terhadap kesejahteraan karyawan di dalam suatu perusahaan.

Seperti yang kita ketahui, distribusi merupakan sebuah bisnis yang mana melibatkan dan mempekerjakan banyak orang. PT Bintang Sejahtera Batam Group termasuk salah satu perusahaan yang beroperasi di bidang distributor *consumer goods* sejak tahun 1987 yang menjadi *partner* bisnis beberapa perusahaan ternama hingga sekarang. PT Bintang Sejahtera Batam Group mendistribusikan berbagai macam *consumer goods* dari produk Unilever, minyak goreng Bimoli, hingga larutan penyegar cap badak. Karena bergerak di bidang distributor yang mendistribusikan *consumer goods* yang diperlukan oleh masyarakat, maka PT Bintang Sejahtera Batam Group tentunya memerlukan sumber daya manusia yang berpotensi serta berpengalaman dalam pencapaian target perusahaan. Apabila perusahaan tidak mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia, dalam jangka pendek maupun panjang dapat muncul

berbagai masalah yang dapat mengganggu kemampuan pencapaian target perusahaan salah satunya yaitu *turnover intention*.

*Turnover intention* merupakan salah satu tingkah laku karyawan dimana karyawan tersebut memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya dan bekerja di tempat lain. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perputaran karyawan. Salah satunya ialah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang setelah melakukan suatu tugas. Apabila pekerjaan seseorang dapat memenuhi sebagian besar kebutuhan dan pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan serta dapat memberikan nilai-nilai maka pekerjaan tersebut dapat dikatakan memuaskan. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan terhadap 58 orang karyawan PT Bintang Sejahtera Batam Group, terlihat bahwa 82.8% dari 58 orang karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka sekarang baik dalam aspek gaji maupun rekan kerja. Kemudian dapat dilihat juga 77.6% dari 58 orang karyawan merasa tidak nyaman dengan kondisi dan tempat kerja sekarang.

Berikutnya komitmen organisasional juga merupakan faktor dari *turnover intention*. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi cenderung menunjukkan perhatian yang penuh dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya serta loyal terhadap perusahaan. Sayangnya, yang terjadi di PT Bintang Sejahtera Batam Group adalah tidak semua karyawan berkomitmen tinggi terhadap perusahaan. Hal ini dikarenakan akhir-akhir ini beberapa karyawan mengajukan pengunduran diri dan bahkan sebagian memiliki intensi untuk keluar dari perusahaan dan tidak menunjukkan antusiasme terhadap pekerjaannya. Komitmen yaitu dimana karyawan mempunyai perasaan ingin memberikan yang terbaik kepada perusahaan bahkan bersedia melakukan yang lebih dari yang diminta perusahaan. Akan tetapi komitmen hanya akan berlaku apabila karyawan merasa puas terhadap perusahaan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi intensi *turnover* yaitu stres kerja. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan terhadap 58 orang karyawan PT Bintang Sejahtera Batam Group, terlihat bahwa 84.5% dari 58 orang karyawan PT Bintang Sejahtera Batam Group mengalami stres terhadap beban kerja yang dimiliki di posisinya. Secara umum, pekerjaan yang menyebabkan stres seorang karyawan akan berdampak terjadinya *turnover intention*. Stres kerja, yaitu suatu kondisi dimana kondisi tersebut dapat memengaruhi emosi dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja dapat berupa tuntutan kerja yang berlebihan (*overload*), tidak capai target secara terus menerus serta tekanan yang tinggi dari perusahaan. Kemudian dilihat dari data *turnover* karyawan PT Bintang Sejahtera Batam Group tahun 2015-2019, fenomena *turnover* karyawan menurun pada tahun 2016 dengan persentase sebesar 91% dan kemudian terus meningkat dari tahun 2017 hingga 2019 dengan persentase *turnover* lebih besar dari 100%.

Berdasarkan uraian ini mengingat adanya *turnover* yang serung terjadi, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Bintang Sejahtera Batam Group". Terdapat tujuan dari penelitian ini yang hendak dicapai peneliti yaitu :

1. Mengetahui secara parsial kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam Group.
2. Mengetahui secara parsial komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam Group.
3. Mengetahui secara parsial stres kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam Group.
4. Mengetahui secara bersama-sama kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam Group.

## KAJIAN TEORI

### 2.1 Kepuasan Kerja

Menurut (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015: 57) kepuasan kerja itu adalah cara seorang karyawan berpikir secara emosional, mencintai apa yang dikerjakannya dan merasa senang dengan apa yang dikerjakannya.

#### 2.1.1 Faktor Kepuasan Kerja

Menurut (Nasution, 2017: 409) ditemui berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yakni sebagai berikut :

1. Gaji. Karyawan kadang kala mengungkapkan kepuasan kerjanya terhadap gaji yang didapat.
2. Keamanan Kerja (*Job Security*). Situasi tempat kerja yang aman memengaruhi sikap karyawan selama bekerja.
3. Kesempatan maju. Oportunitas dalam memperkaya pengalaman dan mengasah kemampuan bekerja.
4. Perusahaan beserta manajemen perusahaan, mampu memberikan suasana kerja yang menyenangkan dan stabil sehingga terciptanya kenyamanan kerja.
5. Komunikasi. Terciptanya hubungan yang baik dan lancar di antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan, yakni kesediaan atasan untuk mau mendengar, dan menghargai karyawan.

#### 2.1.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Novita, Sunuharjo, & Ruhana, 2016: 39) indikator yang dapat digunakan sebagai penilaian kepuasan kerja di antara lain:

1. Pembayaran gaji, signifikan dan termasuk faktor multidimensi kepuasan kerja. Upah yang sesuai dengan apa yang dihasilkan karyawan sangat memicu kepuasan kerja.
2. Pekerjaan itu sendiri, dalam hal ini pekerjaan dinilai sesuai atau tidak dengan potensi karyawan dan dapat dinikmati atau tidak oleh karyawan.

3. Kondisi kerja, jika lingkungan kerja nyaman maka tidak ada masalah kepuasan kerja.

### 2.2 Komitmen Organisasional

Menurut (Beloor, Nanjundeswaraswamy, & R, 2017: 179) komitmen organisasional adalah ikatan emosional karyawan untuk terlibat dalam suatu organisasi, menikmati keanggotaan organisasi dan kewajiban karyawan untuk tetap bersama organisasi.

#### 2.2.1 Dimensi Komitmen Organisasional

Menurut (Ahmad, 2018: 76) ditemui tiga dimensi mengenai komitmen organisasional sebagai berikut :

1. Kepatuhan (*compliance*), karyawan menerima aturan dari atasan dalam hal gaji dan promosi.
2. Identifikasi (*indentification*), karyawan merasa mempunyai koneksi dekat dengan organisasi untuk mempertahankan hubungan dengan organisasi
3. Internalisasi (*internalization*), adanya titik temu atau kesesuaian antara karyawan dengan organisasi.

#### 2.2.2 Indikator Komitmen Organisasional

Menurut (Novita et al., 2016: 40) komitmen organisasional memiliki tiga indikator antara lain:

1. Komitmen afektif, emosional karyawan yang terikat, yakin dengan nilai serta tujuan organisasi dan tetapi tekun pada pekerjaannya.
2. Komitmen berkelanjutan, nilai ekonomi yang terkait menetap dalam organisasi dibanding keluar dari organisasi dan melanjutkan pekerjaan karena belum menemukan pekerjaan lain yang lebih bagus
3. Komitmen normatif, rasa tanggung jawab karyawan untuk menetap bersama organisasi karena alasan etis, misalnya karena ada tekanan dari orang lain.

### 2.3 Stres Kerja

Menurut (Syahronica, Hakam, & Ruhana, 2015: 3) stres kerja merupakan keadaan yang memengaruhi proses

berfikir serta menghambat pelaksanaan kerja karyawan.

### 2.3.1 Dampak Stres Kerja

Menurut (Yo & Surya, 2015: 1153) dampak ketika seorang karyawan mengalami stres kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga yakni:

1. Gejala fisiologis seperti mudah lelah secara fisik, sulit tidur, kepala pusing, meningkatnya tekanan darah dan detak jantung
2. Gejala psikologis seperti ketegangan, kecemasan yang dapat memicu ketidakpuasan kerja.
3. Gejala perilaku, berkaitan dengan tingkah laku seperti mengkonsumsi alkohol, merokok, gangguan tidur dan kebiasaan makan yang terganggu.

### 2.3.2 Indikator Stres Kerja

Menurut (Irvianti & Verina, 2015: 119) indikator stres kerja dijabarkan menjadi lima skala pengukuran yaitu:

1. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Tuntutan kerja yang berupa adanya batas waktu kerja, dan harus mengambil keputusan yang terlalu banyak dan tepat.
2. Peran dalam organisasi, berupa kurangnya dan kepastian informasi mengenai peran karyawan mengenai pekerjaannya, tanggung jawab serta harapan terhadap pekerjaan
3. Hubungan dalam tempat kerja, berupa komunikasi dengan atasan beserta rekan kerja

## 2.4 Turnover Intention

Menurut (Firdaus, 2017: 3) intensi *turnover* didefinisikan keinginan berpindahnya karyawan dari satu organisasi ke organisasi lain, tetapi belum sampai ke tahap realisasi.

### 2.4.1 Faktor *Turnover Intention*

Menurut (Nasution, 2017: 413) adapun beberapa faktor yang memengaruhi *turnover intention* yakni:

1. Usia.
2. Lama bekerja/masa jabatan.
3. Komitmen terhadap organisasi.
4. Kepuasan kerja.
5. Iklim etika

### 2.4.2 Indikator *Turnover Intention*

Menurut (Syahronica et al., 2015: 3) adapun indikator yang memengaruhi *turnover intention* yakni:

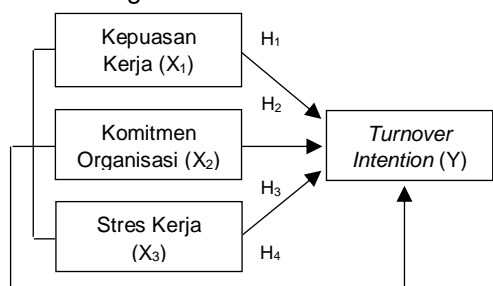
1. Munculnya intensi untuk meninggalkan perusahaan
2. Pencarian lowongan kerja yang baru
3. Karyawan mulai membandingkan-bandingkan pekerjaan.

### 2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut terdapat penelitian-penelitian terdahulu yang beberapa variabelnya sama dengan penelitian ini dan dijadikan sebagai referensi yaitu:

1. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention Medical Representative*. Penelitian ini menggunakan analisis jalur yang membuktikan kepuasan kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*.
2. (Firdaus, 2017), Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). Di uji menggunakan analisis jalur menghasilkan data membuktikan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
3. (Monica & Putra, 2017), Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda menghasilkan data bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*.

### 2.6 Kerangka Pemikiran



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran (Sumber: Peneliti, 2020)

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian sebagai arahan atau petunjuk secara sistematis untuk rencana penelitian yang lebih bermanfaat, kemudian digunakan untuk panduan dalam membangun strategi dalam menghasilkan model penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

### 3.2 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini penulis menjadikan seluruh karyawan PT Bintang Sejahtera Batam *Group* tahun 2020 yang berjumlah 103 orang sebagai populasi dan pengumpulan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*), mengambil seluruh populasi sejumlah 103 orang dan menjadikannya sebagai sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Profil Responden

Penelitian ini memiliki beberapa pengelompokan profil responden yakni berdasarkan jenis kelamin dengan sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 72,81%. Berdasarkan umur dengan mayoritas responden berusia 26-30 tahun sebesar

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data primer dengan alat bantu kuisioner yang akan disebar ke seluruh karyawan PT Bintang Sejahtera Batam *Group*.

### 3.4 Metode Analisis Data

Dalam mengolah data peneliti menggunakan bantuan dari statistik SPSS versi 26 dengan metode analisis data dalam penelitian ini yakni analisis deskriptif, uji validitas dan uji reliabilitas untuk uji kualitas data. Uji normalitas, uji multikolinearitas beserta uji heterokedastisitas untuk uji asumsi klasik. Analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk uji pengaruh dan kemudian uji t dan uji F untuk uji hipotesis.

37,86%. Berdasarkan pendidikan terakhir dengan mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK sederajat sebesar 52,4% sedangkan berdasarkan lama bekerja dengan mayoritas responden bekerja <1 tahun sebesar 45,6%.

### 4.2 Hasil Uji Validitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	X <sub>1.1</sub>	0,616	0,1937	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,606		Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,555		Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,583		Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,708		Valid
	X <sub>1.6</sub>	0,666		Valid
Komitmen Organisasional	X <sub>2.1</sub>	0,668	0,1937	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,726		Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,664		Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,677		Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,775		Valid
	X <sub>2.6</sub>	0,742		Valid
Stres Kerja	X <sub>3.1</sub>	0,648	0,1937	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,569		Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,596		Valid
	X <sub>3.4</sub>	0,490		Valid
	X <sub>3.5</sub>	0,690		Valid
	X <sub>3.6</sub>	0,503		Valid

Lanjutan Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Turnover Intention	Y.1	0,621	0,1937	Valid
	Y.2	0,723		Valid
	Y.3	0,650		Valid
	Y.4	0,692		Valid
	Y.5	0,699		Valid
	Y.6	0,731		Valid

(Sumber: Hasil Penelitian, 2020)

Berdasarkan tabel 1, bisa dilihat bahwa semua nilai  $r_{hitung}$  dari pernyataan-pernyataan lebih besar di atas nilai  $r_{tabel}$  yang bernilai 0,1937 (Df = 101) maka semua data pernyataan variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

#### 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	N of Items	Keterangan
Kepuasan Kerja ( $X_1$ )	0,684	6	Reliabel
Komitmen Organisasional ( $X_2$ )	0,801	6	
Stres Kerja ( $X_3$ )	0,611	6	
Turnover Intention (Y)	0,774	6	

(Sumber: Hasil Penelitian, 2020)

Berdasarkan tabel 2, bisa dilihat bahwa dari hasil uji realibilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel  $X_1$  adalah 0,684, variabel  $X_2$  yaitu 0,801, variabel  $X_3$  yaitu 0,611 dan variabel Y yaitu 0,774 semuanya lebih besar di atas 0,60.

#### 4.4 Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	3,07499325
	Absolute	0,087
Most Extreme Differences	Positive	0,052
	Negative	-0,087
Test Statistic		0,087
Asymp Sig (2-tailed)		0,052 <sup>c</sup>

(Sumber: Hasil Penelitian, 2020)

Dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 3, menunjukkan nilai *Asymp Sig (2-tailed)* sebesar 0,073 > 0,05 maka dapat dinyatakan berdistribusi dengan normal.

#### 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Kepuasan Kerja	0,952	1,050	Tidak terjadi multikolinearitas
Komitmen Organisasional	0,989	1,011	
Stres Kerja	0,955	1,047	

(Sumber: Hasil Penelitian, 2020)

Dari hasil uji multikolinearitas di tabel 4 menunjukkan nilai VIF masing-masing variabel independen < 10 dan nilai *tolerance* masing-masing variabel

independen > 0,1 maka dapat dinyatakan bahwa variabel-variabel tersebut bebas multikolinearitas.

#### 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,743	1,980		0,880	0,381
Kepuasan Kerja	0,035	0,054	0,065	0,639	0,525
Komitmen Organisasional	0,049	0,050	0,099	0,988	0,326
Stres Kerja	-0,046	0,062	-0,076	-0,746	0,457

(Sumber: Hasil Penelitian, 2020)

Dari hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 5, menunjukkan nilai signifikansi masing-masing variabel independen >

0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel-variabel tersebut bebas heteroskedastisitas.

#### 4.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 6.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,667	3,638		3,482	0,001
Kepuasan Kerja	0,254	0,100	0,233	2,543	0,013
Komitmen Organisasional	-0,192	0,091	-0,189	-2,096	0,039
Stres Kerja	0,371	0,114	0,298	3,261	0,002

(Sumber: Hasil Penelitian, 2020)

Berdasarkan tabel 6 maka didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,667 + 0,254X_1 - 0,192X_2 + 0,371X_3$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 12,667 artinya jika nilai kepuasan kerja ( $X_1$ ), komitmen organisasional ( $X_2$ ) dan stres kerja ( $X_3$ ) adalah 0, maka nilai *turnover intention* ( $Y$ ) sebesar 12,667.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,254 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap kemudian kepuasan kerja mengalami kenaikan 1%, maka *turnover intention* akan mengalami peningkatan sebesar 0,254 atau 25,4%. Koefisien positif artinya terjadinya hubungan positif diantara kepuasan kerja dengan *turnover intention*.

3. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasional ( $X_2$ ) sebesar -0,192 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan komitmen organisasioanl mengalami kenaikan 1%, maka *turnover intention* akan mengalami penurunan sebesar 0,192 atau 19,2%. Koefisien negatif artinya terjadinya hubungan negatif antara komitmen organisasional dengan *turnover intention*.

4. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,371 artinya jika nilai variabel independen lainnya tetap dan stres kerja mengalami kenaikan 1% , maka *turnover intention* akan mengalami peningkatan sebesar 0,371 atau 37,1%. Koefisien positif artinya terjadinya hubungan positif antara stres kerja dengan *turnover intention*.

#### 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 7.** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,456 <sup>a</sup>	0,208	0,184	3,121

(Sumber: Hasil Penelitian, 2020)

Dari hasil uji koefisien determinasi pada tabel 7, menunjukkan nilai *Adjusted R-Square* = 0,184 yang artinya stres kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap

*turnover intention* sebesar 18,4% dan sisa 81,6% berpengaruh terhadap *turnover intention* merupakan variabel-variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### 4.9 Hasil Uji t

**Tabel 8.** Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,667	3,638		3,482	0,001
Kepuasan Kerja	0,254	0,100	0,233	2,543	0,013
Komitmen Organisasional	-0,192	0,091	-0,189	-2,096	0,039
Stres Kerja	0,371	0,114	0,298	3,261	0,002

(Sumber: Hasil Penelitian, 2020)

Berdasarkan tabel 8 hasil uji t variabel bebas; kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja terhadap *turnover intention* dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi variabel kepuasan kerja = 0,013 < nilai  $\alpha$  0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  (2,543) >  $t_{tabel}$  (1,98422) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kemudian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*.
2. Nilai signifikansi variabel komitmen organisasional = 0,039 < nilai  $\alpha$  0,05

dan nilai  $t_{hitung}$  (2,096) >  $t_{tabel}$  (1,98422) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kemudian dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*.

3. Nilai signifikansi variabel stres kerja = 0,002 < nilai  $\alpha$  0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  (3,261) >  $t_{tabel}$  (1,98422) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kemudian dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*.

#### 4.10 Hasil Uji F

**Tabel 9.** Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	252,967	3	84,322	8,655	,000 <sup>p</sup>
Residual	964,470	99	9,742		
Total	1217,437	102			

(Sumber: Hasil Penelitian, 2020)

Dari hasil uji F (*Fisher*) menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja = 0,000 < nilai  $\alpha$  0,05 dan nilai  $F_{hitung}$  (8,655) >  $F_{tabel}$  (2,70) maka  $H_0$  ditolak dan

$H_a$  diterima. Kemudian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja, komitmen organisasioanal dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.



#### 4.11 Pembahasan Hasil Penelitian

##### 4.11.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menghasilkan bukti bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam Group dengan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} (2,543) > t_{tabel} (1,98422)$  dimana nilai signifikansi yaitu  $0,013 < \text{nilai } \alpha 0,05$ . Hal ini didukung oleh (Nasution, 2017) dengan hasil penelitian menyatakan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan baik komplimen dari atasan, rekan kerja yang suportif maupun tempat kerja yang nyaman akan mengurangi keinginan serta intensi karyawan berpindah ke perusahaan lain yang menawarkan kesempatan yang jauh lebih bagus dibanding pekerjaan di perusahaan saat ini.

##### 4.11.2 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menghasilkan bukti bahwa variabel komitmen organisasioanal ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam Group. Hasil uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} (2,096) > t_{tabel} (1,98422)$  dengan nilai signifikansi yaitu  $0,039 < \text{nilai } \alpha 0,05$ . Hal ini didukung oleh (Firdaus, 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Ketika seorang karyawan tidak lagi merasakan dirinya adalah bagian dari perusahaan dan tidak menikmati keanggotaan dalam organisasi tersebut serta hilangnya kepercayaan terhadap sasaran dan nilai-nilai di dalam organisasi maka kemungkinan besar karyawan akan memilih untuk berpindah dari perusahaan saat ini.

##### 4.11.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menghasilkan bukti bahwa variabel stres kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam Group dengan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} (3,261) > t_{tabel} (1,98422)$  dengan nilai signifikansi yaitu  $0,002 < \text{nilai } \alpha 0,05$ . Hal ini didukung oleh (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015) dengan hasil penelitian bahwa stres kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan

Stres kerja adalah perasaan secara emosional yang dapat timbul sebab adanya tekanan pekerjaan misalnya tuntutan pekerjaan dari perusahaan, tuntutan untuk mengerjakan pekerjaan yang ada batas waktu. Kemudian pelaksanaan pekerjaan karyawan akan terhambat karena stres.

##### 4.11.4 Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menghasilkan bukti bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ), komitmen organisasional ( $X_2$ ) dan stres kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam Group dengan uji F diperoleh nilai  $F_{hitung} (8,655) > t_{tabel} (2,70)$  dengan nilai signifikansi yaitu  $0,000 < \text{nilai } \alpha 0,05$ . Hal ini didukung oleh (Monica & Putra, 2017) yang menyatakan bahwa stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Stres kerja yang terjadi juga dapat memengaruhi senang atau tidak senangnya seorang karyawan terhadap pekerjaannya sehingga dapat memicu ketidakpuasan dalam bekerja. Ketika seorang karyawan tidak lagi menikmati dan tidak berkeinginan untuk mempertahankan pekerjaannya dalam suatu perusahaan maka akan muncul intensi karyawan tersebut untuk berpindah dari perusahaan tersebut.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan analisis data yang dilakukan pada penelitian ini maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yakni sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam Group.
2. Komitmen organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam Group.
3. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam Group.
4. Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam Group.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. (2018). The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions. *Journal of Work-Applied Management*, 10(1), 74–92. <https://doi.org/10.1108/jwam-09-2017-0027>
- Beloor, V., Nanjundeswaraswamy, T. S., & R, S. D. (2017). Employee Commitment and Quality of Work Life-A Literature Review. *The International Journal of Indian Psychology*, 4(2).
- Firdaus, A. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v1i1.2>
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Monica, N. M. T. J., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3), 1644–1673.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Novita, Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 34(1), 38–46.
- Syahronica, G., Hakam, M. S., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention ( Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 20(1), 1–6.
- Wisantyo, N. I., & Madiistriyatno, H. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover. *Jurnal MIX*, 5(1), 54–69. Diambil dari 3/Record/com.mandumah.search://http
- Yo, P. M. P., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(5), 1149–1165. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p02>