

## Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Makan Kelapa Gading Wonosobo)

Rian Hidayat<sup>1</sup>, Heri Purwanto<sup>2</sup>, M. Trihudyatmanto<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sains Al-Qur'an Jawa Tengah di Wonosobo

Email : [rianhidayat@gmail.com](mailto:rianhidayat@gmail.com), [heripurwanto@unsiq.ac.id](mailto:heripurwanto@unsiq.ac.id)\*, [trihudyatmanti@unsiq.ac.id](mailto:trihudyatmanti@unsiq.ac.id)

### Abstrak

**Tujuan** - Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh stress kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Rumah Makan Kelapa Gading Wonosobo.

**Metodologi** - Sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 orang responden. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji F, pengujian asumsi klasik, uji normalitas, multikolinearitas, Uji heteroskedastisitas, uji hipotesis, Uji t dan R square. Hasil penelitian ini dianalisis dengan analisis regresi linier berganda.

**Hasil** - Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Rumah Makan Kelapa Gading Wonosobo. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Rumah Makan Kelapa Gading Wonosobo. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Rumah Makan Kelapa Gading Wonosobo.

**Implikasi** - Penelitian ini bisa menjadi acuan pengambil kebijakan pada usaha sejenis mengenai *Turnover Intention* Karyawan.

**Orisinalitas** - Penelitian ini membahas stress kerja, komitmen organisasi dan kepuasan karyawan yang mengakibatkan *turnover intention* yang pertama dilakukan pada Rumah Makan Kelapa Gading Wonosobo

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

### Pendahuluan

*Turnover intention* merupakan keinginan mobilitas tenaga kerja untuk mengundurkan diri dari suatu perusahaan karena berbagai alasan, salah satunya adalah untuk memperoleh pekerjaan atau jabatan yang lebih baik. Niat untuk keluar dapat berupa pengunduran diri, meninggalkan organisasi, atau kematian anggota organisasi. Jika seorang karyawan menemukan bahwa kondisi kerjanya tidak sebaik yang diharapkan, keputusan untuk berpindah pekerjaan biasanya merupakan salah satu pilihan terakhirnya.. Tingkat *turnover* karyawan di Rumah Makan Kelapa Gading Wonosobo cukup tinggi, sehingga dapat terjadi masalah yang mendasar pada perusahaan. *Turnover* karyawan dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan, juga peningkatan biaya rekrutmen. Oleh karena itu pengelola Rumah Makan Kelapa Gading Wonosobo harus bisa mempertahankan karyawannya seperti memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya bekerja dengan nyaman (dalam hal ini misalnya berkaitan dengan stress kerja karyawan) dan memberikan balas jasa tinggi.

Pada saat ini Rumah Makan Kelapa Gading Wonosobo ini memiliki 34 karyawan. Semakin sering terjadi pergantian karyawan maka pihak Rumah Makan Kelapa Gading Wonosobo baik pemilik perusahaan maupun para karyawan yang telah bekerja lama

merasa perlu untuk mengajari karyawan baru yang bekerja di Rumah Makan Kelapa Gading Wonosobo ini membuat pihak rumah makan merasa kesulitan, bahkan dikhawatirkan dengan adanya pesanan yang ada Rumah Makan Kelapa Gading Wonosobo tidak bisa mencapai target.

*Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Voluntary turnover* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari Samrotu Sa'adah dan Arif Partono Presetio (2019), perbedaan penelitian ini dengan penelitian Samrotu Sa'adah dan Arif Partono Presetio (2019) yaitu pada penelitian ini menambahkan variabel independen yaitu variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Alasan menambahkan variabel independen yaitu agar dapat meningkatkan nilai koefisien determinasi karena pada penelitian Samrotu Sa'adah dan Arif Partono Presetio (2019) memiliki nilai koefisien determinasi yang masih tergolong kecil yaitu 57,1%.

Urgensi pada penelitian ini yaitu untuk meminimalisir adanya *turnover intention* Rumah Makan Kelapa Gading Wonosobo perlu menganalisis apa yang menjadi penyebab adanya perputaran ini, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan untuk Rumah Makan Kelapa Gading Wonosobo dalam mengambil keputusan agar dapat mencapai target penjualan.

## Kajian Pustaka

Menurut Dharma (2013) *turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang.

Stres kerja adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demand*), yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins & Judge, 2008).

Menurut Indra Kharis (2010) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.

Menurut Edy Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

## Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Rumah Makan Kelapa Gading Wonosobo. Pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner penelitian secara langsung kepada responden yaitu karyawan Rumah Makan Kelapa Gading Wonosobo. Jumlah kuesioner yang disebar adalah sebanyak 34 kuesioner. Penyebaran serta pengembalian kuesioner dilaksanakan mulai tanggal 20 Mei sampai 27 Mei 2023. Kuesioner yang disebar berjumlah 34 kuesioner dan jumlah kuesioner yang kembali adalah sebanyak 34 kuesioner atau 100%. Kuesioner yang dapat diolah berjumlah 34 kuesioner atau 100%.

## Hasil dan Pembahasan

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Kisaran Korelasi	Sig.	Keterangan
Stres Kerja	0,562** - 0,752**	0,000	Valid
Komitmen Organisasi	0,852** - 0,979**	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	0,684** - 0,962**	0,000	Valid
<i>Turnover Intention</i>	0,542** - 0,766**	0,000	Valid

Sumber : data primer diolah, 2022.

Berdasarkan hasil uji validitas di atas diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai signifikan pada tingkat  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tentang dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha based on standardizerd	Nilai Batas	Keterangan
Stres Kerja	0,751	0,7	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,951	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,952	0,7	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,747	0,7	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2022.

Secara keseluruhan uji reliabilitas dapat dilihat nilai *cronbach alpha*  $> 0,7$ . Sehingga seluruh pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian ini adalah reliabel.

**Tabel 3.** Hasil uji F (*Goodness Of Fit*)

ANOVA <sup>b</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.383	3	9.128	13.262	.000 <sup>b</sup>
	Residual	20.647	30	.688		
	Total	48.029	33			

Sumber : data primer diolah, 2022.

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa nilai Fhitung sebesar  $13,262 > F_{tabel} 2,9$  Maka dalam penelitian ini disimpulkan bahwa persamaan regresidinyatakan baik (*good of fit*).

**Tabel 4.** Hasil Uji Normalitass  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.79098776
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.083
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : data primer diolah, 2022.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa perhitungan normalitas variabel dependen *turnover intention* pada Rumah Makan Kelapa Gading Wonosobo memiliki probabilitas tingkat signifikan di atas tingkat  $\alpha = 0,05$  yaitu 0,200. Hal ini berarti dalam model regresi terdapat variabel residual yang terdistribusi secara normal.

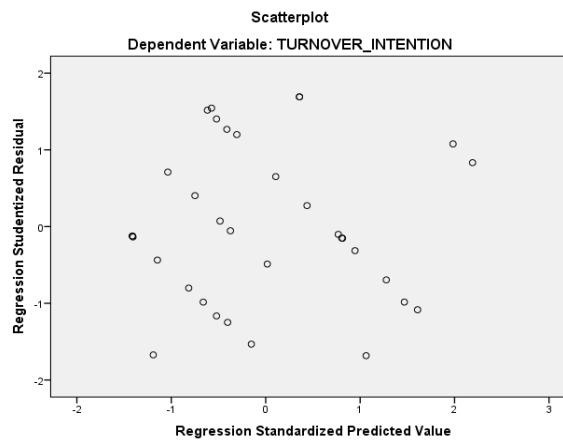
**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Stres Kerja	.986	1.014	Tidak ada multikolinieritas
Komitmen Organisasi	.977	1.024	Tidak ada multikolinieritas
Kepuasan Kerja	.964	1.037	Tidak ada multikolinieritas

Sumber : data primer diolah, 2022.

Dengan menggunakan tabel di atas, kita dapat melihat bahwa tidak ada variabel independen dengan nilai toleransi kurang dari 0,10 karena variabel dependen *turnover intention* karyawan Rumah Makan Kelapa Gading Wonosobo. Selain itu, hasil perhitungan VIF juga menunjukkan keadaan yang sama yaitu tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai VIF kurang dari 10,00. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas diantara masing-masing variabel dalam model regresi.

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer diolah peneliti, 2022.

Berdasarkan grafik *scatterplot* dapat dilihat bahwa titik menyebar pada nilai 0 sumbu horizontal (*regression standardized*) serta menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dari hasil analisis grafik *scatterplot* dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandarized Coeficients		Standardiized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.687	1.508		2.445	.021
Stres Kerja	.302	.097	.376	3.119	.004
Komitmen Organisasi	-.269	.062	-.521	-4.303	.000
Kepuasan Kerja	-.114	.037	-.378	-3.100	.004

Sumber: data sekunder diolah, 2022

Persamaan model  $Y = 3,687 + 0,302X_1 + (-0,269X_2) + (-0,114X_3)$

Dari tabel 4.10 dapat disimpulkan :

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linier berganda tersebut adalah :

1. Nilai konstanta  $\alpha = (3,687)$  menunjukkan jika variabel independen (stres kerja, komitmen organisas dan kepuasan kerja) dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka variabel dependen (*turnover intention*) akan sebesar 3,687.
2. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel *turnover intention* sebesar 0,302 artinya jika stres kerja ( $X_1$ ) mengalami kenaikan satu satuan, maka *turnover intention* ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,302. Koefisien bernilai positif artinya antara stres kerja ( $X_1$ ) dan *turnover intention* ( $Y$ ) memiliki hubungan positif.
3. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel *turnover intention* sebesar -0,269 artinya jika komitmen organisasi ( $X_2$ ) mengalami kenaikan satu satuan, maka *turnover intention* ( $Y$ ) akan mengalami penurunan

sebesar -0,269. Koefisien bernilai negatif artinya antara komitmen organisasi (X2) dan *turnover intention* (Y) memiliki hubungan negatif.

4. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X3) terhadap variabel *turnover intention* sebesar -0,114 artinya jika kepuasan kerja (X3) mengalami kenaikan satu satuan, maka *turnover intention* (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,257. Koefisien bernilai negatif artinya antara kepuasan kerja (X3) dan *turnover intention* (Y) memiliki hubungan negatif.

**Tabel 7.** Hasil Uji t

Variabel	Unstandarized Coeficients		Standardiized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.687	1.508		2.445	.021
Stres Kerja	.302	.097	.376	3.119	.004
Komitmen Organisasi	-.269	.062	-.521	-4.303	.000
Kepuasan Kerja	-.114	.037	-.378	-3.100	.004

Sumber: data sekunder diolah, 2022.

1. Stres Kerja (X1)

Variabel stres kerja memiliki nilai signifikan  $0,004 < 0,05$  dan memiliki nilai  $t_{hitung} = 3,119 > t_{tabel} = 1,69913$  pada tingkat signifikan  $0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti variabel stres kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y).

2. Komitmen Organisasi (X2)

Variabel komitmen organisasi memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,028$  dan memiliki nilai  $t_{hitung} = -4,303 < t_{tabel} = 1,69913$  pada tingkat signifikan  $0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti variabel komitmen organisasi (X2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y).

3. Kepuasan Kerja (X3)

Variabel komitmen organisasi memiliki nilai signifikan  $0,004 < 0,05$  dan memiliki nilai  $t_{hitung} = -3,100 < t_{tabel} = 1,69913$  tingkat signifikan  $0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti variabel kepuasan kerja (X3) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y).

**Tabel 8.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 <sup>a</sup>	.570	.527	.830

Sumber : data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square yang dihasilkan oleh variabel-variabel independen sebesar 0,527 yang artinya 52,7% variabel dependen *turnover intention* dijelaskan oleh variabel independen stres kerja, komitmen organisasi

dan kepuasan kerja, dan sisanya 47,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini.

### Kesimpulan

1. Variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* Rumah Makan Kelapa Gading Wonosobo karena memiliki nilai signifikan  $0,004 < 0,05$  dan memiliki nilai  $t_{hitung} = 3,199 > t_{tabel} = 1,69913$  pada tingkat signifikan 0,05. (H1 diterima)
2. Variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* Rumah Makan Kelapa Gading Wonosobo karena memiliki nilai signifikan  $0,0060 < 0,028$  dan memiliki nilai  $t_{hitung} = -4,303 > t_{tabel} = 1,69913$  pada tingkat signifikan 0,05. (H2 diterima)
3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* Rumah Makan Kelapa Gading Wonosobo karena memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan memiliki nilai  $t_{hitung} = -3,100 > t_{tabel} = 1,69913$  tingkat signifikan 0,05. (H3 diterima).

### Referensi

- Abbasi, Abdus Sattar dan Rana, Aiza Hussain. 2012. "Impact Of Islamic Work Ethics, Reward System and Organizational Environment on Citizenship Behavior of Employees". Sci.Int.(lahore), Vol 24.No. 4.
- Agus, Dharma. 2013. Manajemen Supervisi. Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Becker, W. M., L. Kleinsmith and J. Hardin. 2000. The World of the Cell. Ed 4. The Benjamin Publishing Company.
- Dewi Mawadati & Asep Rokhyadi Permana Saputra. (2020) . Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan.
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Yani Sri Lestari dan Wayan Mujiati. 2018. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention*.