

PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT X DI KECAMATAN TAMBELAN

ariefspiandi@gmail.com

Jurnal Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT X di Kecamatan Tambelan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan karyawan yang bekerja pada pabrik es. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Data yang terkumpul diuji dan dianalisis menggunakan program SPSS 23. Uji validitas instrumen menggunakan rumus *Correclation Bivariate*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Alat ukur terbukti valid dan reliabel untuk instrumen penelitian. Analisis regresi berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa hasil uji regresi linier berganda adalah $Y = 23,240 + (-0,153) X_1 + (-0,121) X_2 + (-0,517) X_3 + 0,272 X_4$, dimana Kepuasan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Komitmen Organisasi (X_3), Stres Kerja (X_4), Dan *Turnover Intention* (Y). Hasil pengujian secara parsial untuk variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Untuk variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Untuk variabel komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Untuk variabel stres kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil pengujian secara simultan variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Stres Kerja, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Organisasi perlu senantiasa melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi dan mempertahankan sumber daya manusianya. Di sisi lain, suatu organisasi perlu untuk mempertahankan sumber daya yang potensial agar tidak berdampak pada keinginan keluar. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Toly dalam (Aginta sidra pradharna, 2015:1) saat ini

tingginya tingkat keinginan keluar telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. Adapun perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah PT X, yaitu perseroan terbatas yang didirikan oleh Salikin, SE, MM. sejak tahun 2008. Perusahaan ini bergerak dibidang produksi es sebagai bahan pengawet alami ikan laut hasil tangkapan nelayan. PT X ini didirikan secara sah dengan nomor akta pendirian nomor 07 tanggal 13 mei 2008. Kantor perusahaan PT X ini bertempat di Jalan Nusantara Km. 23, Kelurahan sungai lekop. PT X berkedudukan dikijang sedangkan pabrik es pengawet ikan berada di Kecamatan Tambelan. Berikut ini merupakan data jumlah karyawan yang keluar dari PT X di Kecamatan Tambelan selama 4 tahun.

Tabel 1
Data Jumlah Karyawan Keluar
PT X di Kecamatan Tambelan

TAHUN	MASUK	KELUAR
2016	4	4
2017	0	0
2018	2	3
2019	1	3

Sumber : (Data HRD PT X di Kecamatan Tambelan)

Berdasarkan data jumlah karyawan keluar PT X di Kecamatan Tambelan yang didapatkan dari HRD PT X di Kecamatan Tambelan selama 4 tahun terakhir maka dapat dilihat adanya kemungkinan terjadi *turnover intention* yang cukup tinggi. Berdasarkan data diatas ada kemungkinan terjadi *turnover intention* yang tinggi pada PT X di Kecamatan Tambelan yang diprediksikan terjadi karena kepuasan kerja yang menurun, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, komitmen organisasi karyawan yang rendah, dan tingkat stres yang cukup tinggi.

Dari wawancara sepintas yang dilakukan kepada HRD perusahaan PT X di Kecamatan Tambelan mengenai penyebab kemungkinan terjadinya *turnover intention* yang tinggi dikarenakan karyawan kurang puas dalam bekerja disebabkan pemberian gaji yang cukup rendah sehingga membuat karyawan menjadi malas dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aginta sidra pradharna, 2015), yaitu terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap keinginan keluar. “*This research is also supported by iqbal et all which states that “Outcome of many studies have provided confirmation that there is a Strong negative relationship between job satisfaction and turnover intentions”* (Hasil dari banyak penelitian telah memberikan konfirmasi bahwa ada hubungan negatif yang kuat antara kepuasan kerja dan niat berpindah) dalam (Iqbal, Ehsan, Rizwan, & Noreen, 2014). Dari wawancara sepintas yang dilakukan kepada HRD perusahaan PT X di Kecamatan Tambelan mengenai penyebab kemungkinan terjadinya *turnover intention* yang tinggi dikarenakan karyawan tidak bisa melakukan pekerjaannya dengan konsentrasi disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman dan adanya gangguan kebisingan suara mesin di tempat kerja. Hal ini sesuai dengan hasil

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pranowo, 2016), yaitu lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama.

Dari wawancara sepintas yang dilakukan kepada HRD perusahaan PT X di Kecamatan Tambelan mengenai penyebab kemungkinan terjadinya *turnover intention* yang tinggi dikarenakan karyawan yang bekerja pada PT X di Kecamatan Tambelan memiliki tingkat komitmen yang rendah, tidak mengerti peran dan tanggungjawabnya dalam bekerja sehingga memutuskan untuk keluar dari perusahaannya dengan semau-mau kehendaknya. Hal ini terjadi dikarenakan tidak ada keterikatan kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan sehingga karyawan mempunyai kebebasan untuk keluar dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik baginya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nyoman & Sri, 2018), yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Denpasar. Dari wawancara sepintas yang dilakukan kepada HRD perusahaan PT X di Kecamatan Tambelan mengenai penyebab kemungkinan terjadinya *turnover intention* yang tinggi dikarenakan karyawan sering merasa stres dalam bekerja, kondisi kerja yang monoton dan sering mendapatkan tekanan dalam bekerja sehingga membuat karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaannya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sivellea Firdaus, Muslichah Erma Widiana, 2017) yaitu variabel lingkungan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Supranusa indogita, Tbk Sidoarjo.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Komitmen organisasi, dan Stres kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT X di Kecamatan Tambelan”.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap *turnover intention*.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap *turnover intention*.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap *turnover intention*.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap *turnover intention*.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja secara simultan terhadap *turnover intention*.

BAHAN DAN METODE

Kajian Pustaka

Turnover Intention

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 (Nyoman, dkk., 2018:3414). Dengan demikian, *Turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane dalam Halimah, dkk., 2016).

Kepuasan Kerja

Menurut Rivai dalam (Aginta sidra pradharna, 2015:3) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja menyangkut seberapa jauh karyawan merasakan kesesuaian antara seberapa besar penghargaan yang diterima dan pekerjaannya dengan ekspektasinya mengenai seberapa besar yang seharusnya diterima.

Lingkungan Kerja

Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi (Robbin dalam Dwiningtyas, 2015:28-29). Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya.

Komitmen Organisasi

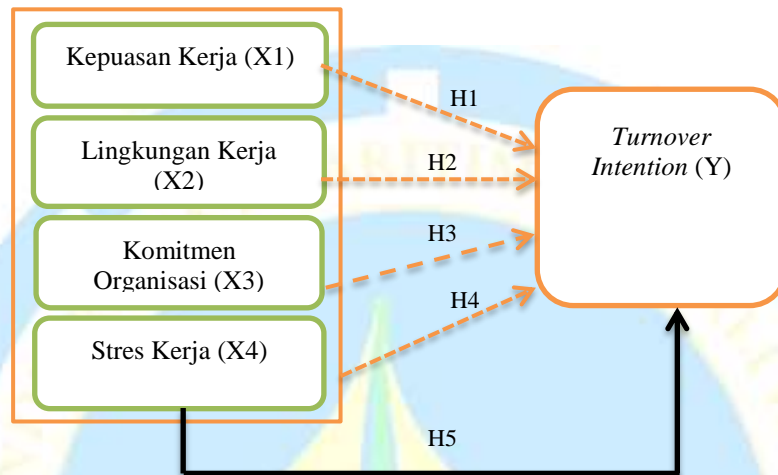
Menurut (Ria Mardiana Yusuf, 2018:32) Komitmen organisasi merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia. pengertian komitmen organisasi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah “sikap loyalitas terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun”.

Stres Kerja

Stres kerja pada karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Menurut (Hasibuan, 2014:204), Stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja karyawan menyebabkan kehilangan kemampuan untuk mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur dan memicu keinginan untuk keluar. Menurut Anggraini dalam (Nyoman, dkk., 2018:3420) Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli, kesimpulan stres kerja merupakan suatu gejala yang dapat mempengaruhi seseorang beraktivitas dalam bekerja.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. National Ferrous Kijang di kecamatan Tambelan. Berdasarkan penelitian terdahulu dan Hipotesis yang dikembangkan maka model kerangka pemikiran adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Secara Parsial 
Secara Simultan 

Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan kajian pustaka yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁: Diduga Adanya Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap *Turnover Intention*.
- H₂: Diduga Adanya Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap *Turnover Intention*.
- H₃: Diduga Adanya Pengaruh Komitmen Organisasi Secara Parsial Terhadap *Turnover Intention*.
- H₄: Diduga Adanya Pengaruh Stres Kerja Secara Parsial Terhadap *Turnover Intention*.
- H₅: Diduga Adanya Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Stres Kerja Secara Simultan Terhadap *Turnover Intention*.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dengan tujuan menggambarkan keadaan subjek atau objek dalam penelitian berupa orang, lembaga masyarakat dan yang lainnya pada saat sekarang berdasarkan fakta. Menurut (Sujarweni, 2015), Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun

perbandingan dengan variabel lain. Penelitian ini bersifat kuantitatif yaitu penelitian berdasarkan angka-angka dalam memecahkan masalah.

Populasi

Menurut istijanto dalam (Misdiana, 2017), Populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti. Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2015:82). Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan dan karyawan pada PT X di Kecamatan Tambelan.

Sampel

Sedangkan sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi. Menurut istijanto dalam (Misdiana, 2017) Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (Sujarweni, 2015). Adapun untuk penggunaan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu peneliti menggunakan sampling jenuh. Sampling Jenuh Menurut (Sugiyono, 2016) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang peneliti gunakan yaitu berjumlah 30 orang karyawan dan karyawan pada PT X di Kecamatan Tambelan.

HASIL

Statistik Deskriptif

Menurut (Ghozali, 2016:19) statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum dan minimum. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja serta variabel terikatnya adalah *turnover intention*. Dimana dalam penelitian ini menggunakan 30 orang responden dengan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan.

Tabel 2
Hasil Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan_Kerja	30	37	70	54.73	8.141
Lingkungan_Kerja	30	28	55	39.43	6.996
Komitmen_Organisasi	30	11	19	15.17	2.408
Stres_Kerja	30	18	37	25.53	4.666
Turnover_Intention	30	3	15	9.23	2.812
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Output data primer diolah, SPSS 23

Berdasarkan data yang dipaparkan di tabel 2 di atas diketahui bahwa nilai minimum dari kepuasan kerja sebesar (37), maximum sebesar (70), mean sebesar (54.73), dan std. deviation sebesar (8.141). Selanjutnya untuk variabel lingkungan kerja nilai minimum sebesar (28), maximum sebesar (55), mean sebesar (39.43), dan std. deviation sebesar (6.996). Selanjutnya untuk variabel komitmen organisasi nilai minimum sebesar (11), maximum sebesar (19), mean sebesar (15.17), dan std. deviation sebesar (2.408). Selanjutnya untuk variabel stres kerja nilai minimum sebesar (18), maximum sebesar (37), mean sebesar (25.53), dan std. deviation sebesar (4.666). Dan untuk variabel *turnover intention* nilai minimum sebesar (3), maximum sebesar (15), mean sebesar (9.23) dan std. deviation sebesar (2.812).

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan Valid yaitu nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel sebesar 0,3610 sehingga semua instrumen dapat digunakan dalam penelitian ini. Dari hasil uji reliabilitas dengan menggunakan Variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan stres kermempunyai nilai Cronbach Alpha lebih besar dari Cronbach Alpha yang disarankan yaitu $> 0,70$ Sehingga instrumen layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Gambar 2 dan 3



Hasil Grafik Histogram & Grafik P-P Plot

Sumber: Output Data Primer diolah 23

Berdasarkan gambar 2 dan 3 diatas, pada grafik histogram terlihat bahwa pola berdistribusi normal. Namun, kesimpulan pada grafik histogram ini belum dapat dipastikan kenormalan datanya untuk jumlah yang kecil. Begitu juga dengan grafik p-p plot, sekilas memang terlihat normal karena distribusi data residualnya terlihat mendekati normal dimana titik-titik pola berada atau sejajar dengan garis diagonal. Namun hasil dengan grafik p-p plot ini juga masih belum bisa di pastikan kenormalannya. Oleh karena itu, untuk mendapatkan hasil yang lebih pasti dan meyakinkan dilakukan uji statistik non parametrik dengan uji Kolmogorov-smirnov (K-S) dengan nilai signifikan diatas 0,05, maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian dengan menggunakan uji Kolmogorov-smirnov dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.68855446
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.082
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Output Data Primer diolah 23

Berdasarkan Uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig* (2-tailed) sebesar 0,200 diatas 0,05 ($> 0,05$). Hal ini berarti data residual terdistribusi secara normal.

Uji Multikolonieritas

Menurut (Ghozali, 2016:103) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan_Kerja	.845	1.183
Lingkungan_Kerja	.736	1.358
Komitmen_Organisasi	.915	1.093
Stres_Kerja	.760	1.316

Sumber :Output Data Olahan SPSS 23, 2019

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat dilihat hasil perhitungan menunjukkan nilai tolerance variabel independen memiliki tolerance $> 0,10$ dan hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan nilai < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016:134) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4



Sumber: Output Data Olahan SPSS 23, 2019

Dapat dilihat pada gambar 4 bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, untuk memperkuat lagi pernyataan di atas dilakukan juga uji heteroskedastisitas dengan metode uji glejser, dengan syarat jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5
Hasil uji glejser

Model	sig.	keterangan
Kepuasan Kerja	0,064	Non Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,407	Non Heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0,665	Non Heteroskedastisitas
stres kerja	0,908	Non Heteroskedastisitas

Sumber :Output Data Olahan SPSS 23, 2019

Berdasarkan hasil uji glejser pada tabel 5 maka dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja $0,064 > 0,05$, variabel lingkungan kerja $0,407 > 0,05$, variabel komitmen organisasi $0,665 > 0,05$, dan variabel stres kerja $0,908 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing variabel bebas tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: kepuasan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), komitmen organisasi (X3), dan stres kerja (X4) terhadap variabel terikatnya yaitu *turnover intention* (Y).

Tabel 6
Hasil uji regresi linier berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.240	3.420		6.795	.000
	Kepuasan_Kerja	-.153	.045	-.442	-3.386	.002
	Lingkungan_Kerja	-.121	.056	-.300	-2.142	.042
	Komitmen_Organisasi	-.517	.147	-.443	-3.528	.002
	Stres_Kerja	.272	.083	.452	3.281	.003

a. Dependent Variable: Turnover_Intention
Sumber :Output Data Olahan SPSS 23, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$Turnover\ intention = 23.240 + -0.153\ Kepuasan\ Kerja\ (X1) + -0.121\ Lingkungan\ Kerja\ (X2) + -0.517\ Komitmen\ Organisasi\ (X3) + 0.272\ (X4) + e$
Persamaan regresi linier diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 23.240 artinya apabila variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja di asumsikan tetap, maka *turnover intention* akan meningkat 23.240.
2. Koefisien regresi kepuasan kerja (x1) -0.153 menyatakan bahwa nilai x1 yang negatif menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan arah antara variabel kepuasan kerja dengan *turnover intention* yang terjadinya kenaikan kepuasan kerja sebesar 1 pion maka *turnover intention* pada karyawan dan karyawan PT X di Kecamatan Tambelan akan mengalami penurunan sebesar 15,3 % jika variabel independen lain dianggap konstan.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja (x2) -0,121 menyatakan bahwa nilai x2 yang negatif menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan arah antara variabel lingkungan kerja dengan *turnover intention* yang terjadinya kenaikan lingkungan kerja sebesar 1 pion maka *turnover intention* pada karyawan dan karyawan PT X di Kecamatan Tambelan akan mengalami penurunan sebesar 12,1 % jika variabel independen lain dianggap konstan.
4. Koefisien regresi komitmen organisasi (x3) -0.517 menyatakan bahwa nilai x3 yang negatif menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan arah antara variabel lingkungan kerja dengan *turnover intention* yang terjadinya kenaikan lingkungan kerja sebesar 1 pion maka *turnover intention* pada karyawan dan karyawan PT X di Kecamatan Tambelan akan mengalami penurunan sebesar 51,7 % jika variabel independen lain dianggap konstan.
5. Koefisien regresi stres kerja (x4) 0.272 menyatakan bahwa nilai x4 yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel stres kerja dengan *turnover intention* yang terjadinya kenaikan lingkungan kerja sebesar 1 pion maka *turnover intention* pada karyawan dan karyawan PT X di Kecamatan Tambelan akan mengalami peningkatan sebesar 27,2 % jika variabel independen lain dianggap konstan.

UJI HIPOTESIS

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel x1 dan Y, apakah variabel x1,x2,x3, dan x4 (kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (*Turnover intention*) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2016:97).

Tabel 7
Hasil uji t secara parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.240	3.420		6.795	.000
	Kepuasan_Kerja	-.153	.045	-.442	-3.386	.002
	Lingkungan_Kerja	-.121	.056	-.300	-2.142	.042
	Komitmen_Organisasi	-.517	.147	-.443	-3.528	.002
	Stres_Kerja	.272	.083	.452	3.281	.003

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Sumber : Output Data Olahan SPSS 23, 2019

1. Hipotesis 1: Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja $-3,386$ dengan hasil sig. $0,003 < 0,05$ dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0,05, df = 30$) didapat $t_{hitung} -3,386$ lebih besar dari $t_{tabel} 1,70814$ ($-3,386 > 1,70814$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_1) berpengaruh secara negatif signifikan terhadap *turnover intention* (Y).
2. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja $-2,142$ dengan hasil sig. $0,031 < 0,05$ dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0,05, df = 30$) didapat $t_{hitung} -2,142$ lebih besar dari $t_{tabel} 1,70814$ ($-2,142 > 1,70814$) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara negatif signifikan terhadap *turnover intention* (Y).
3. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi $-3,528$ dengan hasil sig. $0,002 < 0,05$ dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0,05, df = 30$) didapat $t_{hitung} -3,528$ lebih besar dari $t_{tabel} 1,70814$ ($-3,528 > 1,70814$) maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (X_3) berpengaruh secara negatif signifikan terhadap *turnover intention* (Y).
4. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel stres kerja $3,281$ dengan hasil sig. $0,002 < 0,05$ dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0,05, df = 30$) didapat $t_{hitung} 3,281$ lebih besar dari $t_{tabel} 1,70814$ ($3,281 > 1,70814$) maka H_0 ditolak dan H_4 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X_4) berpengaruh secara positif signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:96).

Tabel 8
Hasil Uji F secara simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.681	4	36.670	11.087	.000 ^b
	Residual	82.685	25	3.307		
	Total	229.367	29			

a. Dependent Variable: Turnover_Intention
Sumber :Output Data Olahan SPSS 23, 2019

Berdasarkan output tabel 8 diatas, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $11,087 > F_{tabel} = 2,18$ dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Maka dalam hal ini H_5 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dan karyawan pabrik es pada PT X di Kecamatan Tambelan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2016:95). Nilai koefisien determinasi adalah antar 0 dan 1. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja) dalam menjelaskan variabel-variabel terikat (*turnover intention*) amat terbatas. Adapun hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.582	1.819

a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Komitmen_Organisasi, Kepuasan_Kerja, Lingkungan_Kerja

Sumber :Output Data Olahan SPSS 23, 2019

Berdasarkan tabel 9 diatas, maka dapat dilihat *Adjusted R Square* dalam penelitian ini adalah sebesar 0,582 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 58,2% persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* sedangkan sisanya 41,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

H_{a1}: Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja -3,386 dengan hasil Sig. $0,002 < 0,05$ dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0,05, df = 25$) didapat t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} 1,70814 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dan karyawan pabrik es pada PT X di Kecamatan Tambelan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah kepuasan kerja yang di rasakan oleh karyawan dan karyawan maka akan semakin membuat *turnover intention* dalam suatu perusahaan meningkat. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indrayanti dan I Gede Riana (2016), didukung pula oleh penelitian Ratna Sari, dkk (2015) yang menyatakan adanya pengaruh negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*, dimana karyawan yang mencapai kepuasan kerja akan berusaha untuk tetap berada di dalam perusahaan.

H_{a2}: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja -2,142 dengan hasil Sig. $0,042 < 0,05$ berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0,05, df = 25$) didapat t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} 1,70814 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dan karyawan pabrik es pada PT X di Kecamatan Tambelan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada perusahaan gelelael supermarket yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja yang kondusif, akan membuat pramuniaga merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Semakin lengkap fasilitas yang diterima pramuniaga untuk menunjang pekerjaannya maka semakin rendah niat pramuniaga untuk mencari alternatif pekerjaan lain sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pramuniaga.

H_{a3}: Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi -3,528 dengan hasil Sig. $0,002 < 0,05$ dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0,05, df = 25$) didapat t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} 1,70814 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dan karyawan pabrik es pada PT X di Kecamatan Tambelan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Rarasanti dan Suana (2016) didukung pula oleh penelitian Susila Putra dan Suana (2016) mengemukakan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Jehanzeb et al. dalam (Tiya, dkk., 2017) studinya menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif yang kuat antara komitmen organisasional dengan *turnover intention* karyawan, jadi semakin tinggi tingkat komitmen organisasional yang dimiliki para karyawan maka semakin rendah terjadinya tingkat *turnover intention* karyawan.

H₄₄: Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel stres kerja 3,281 dengan hasil Sig. $0,003 < 0,05$ dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0,05, df = 25$) didapat t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} 1,70814 maka H_0 ditolak dan H_4 diterima, dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X_4) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dan karyawan pabrik es pada PT X di Kecamatan Tambelan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad et al. dalam (Tiya, dkk., 2017) penelitiannya mendapatkan hasil, bahwa karyawan yang mengalami stres kerja tinggi memiliki niat yang tinggi juga untuk berhenti dari pekerjaannya, sehingga dinyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

H₄₅: Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $11,087 > F_{tabel} = 2,18$ dan taraf signifikan $0,05$. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Maka dalam hal ini H_5 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dan karyawan pabrik es pada PT X di Kecamatan Tambelan. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa diantara variabel bebas yang mempunyai pengaruh paling besar dominan terhadap *turnover intention* karyawan dan karyawan pabrik es pada PT X di Kecamatan Tambelan yaitu komitmen organisasi (X_3) dengan nilai t_{hitung} sebesar -3,528 dan probabilitas sebesar sig : $0,002$. Komitmen organisasi menjadi variabel paling dominan mempengaruhi *turnover intention* karena karyawan dan karyawan kurang memiliki kesadaran akan pentingnya suatu komitmen dalam suatu organisasi dimana tanpa adanya komitmen seseorang terhadap organisasi tempat mereka bekerja maka mereka tidak akan peduli dengan permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasi suatu perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dan karyawan pabrik es pada PT X di Kecamatan Tambelan dengan nilai perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu nilai variabel $X_1 > 1,70814$) dan nilai probabilitas sebesar $0,002 < 0,05$.
2. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dan karyawan pabrik es pada PT X di Kecamatan Tambelan dengan nilai perbandingan t_{hitung}

dengan t_{tabel} yaitu nilai variabel $X_2 > 1,70814$) dan nilai probabilitas sebesar $0,042 < 0,05$.

3. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dan karyawan pabrik es pada PT X di Kecamatan Tambelan dengan nilai perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu nilai variabel $X_3 > 1,70814$) dan nilai probabilitas sebesar $0,002 < 0,05$.
4. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dan karyawan pabrik es pada PT X di Kecamatan Tambelan dengan nilai perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu nilai variabel $X_4 > 1,70814$) dan nilai probabilitas sebesar $0,003 < 0,05$.
5. Pengujian secara simultan membuktikan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dan karyawan pabrik es pada PT X di Kecamatan Tambelan dengan nilai perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} yaitu nilai variabel $X_1, X_2, X_3, \text{ dan } X_4$ Terhadap y sebesar $11,087 > 2,18$) dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 < \text{sig. } 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Aginta sidra pradharma. (2015). *Pengaruh Kepuasan kerja, Stres kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover (Studi Empiris Di "Cv. U.La.Ma Paper, Cv. Cipta Pustaka Dan Ud. Realitas Di Surakarta")*. Skripsi FE Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Dwiningtyas. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, DAN Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Halimah, T., Fathoni, A., & Minarsih, M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Galael Supermarket (Studi Kasus pada Galael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1–16.
- Hartatik, I. puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, D. H. M. (2014). *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iqbal, S., Ehsan, S., Rizwan, M., & Noreen, M. (2014). The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 181. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i2.5906>
- Misdiana. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang*.
- Nirwana. (2017). Analisis Anggaran Operasional Sebagai Alat Perencanaan Dan Pengendalian Laba Pada Pt National Ferrous Kijang. *Skripsi*.

- Tanjunpinang : Sekolah Tinggi Ilmu Pembangunan Ekonomi.*
- Nurhasanah, S. (2017). *Pengantar manajemen sumberdaya manusia*. Tanjungpinang: UMRAH Press.
- Nyoman, N., & Sri, Y. (2018). *Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Keinginan untuk berpindah (turnover intention) merupakan permasalahan yang sangat serius dalam manajemen sumber daya manusia (Fah et. 7(6), 3412–3441.*
- Pranowo, R. S. (2016). *Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada Cv . Sukses Sejati Computama) Employees Turnover Intention With Job Tenure As Moderating. Pengaruh Kepuasan Kerja ... , (4), 1–11.*
- Ria Mardiana Yusuf, D. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Sarwono, J. (2014). *Teknik Jitu Memilih Prosedur Analisis Skripsi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siregar, S. (2014). *Statistik Parametrik untuk penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sivellea Firdaus, Muslichah Erma Widiana, A. F. (2017). *Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt . Supranusa. 3(3), 733–745.*
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Administrasi R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tiya, N. M. J. M. D. (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention*.
- Utaminingsih, D. A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Malang: UB Press.
- Wateknya, Y. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri)*.