

**PENGARUH STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (STUDI PADA KARYAWAN PT DELTOMED LABORATORIES WONOGIRI)**

Yoppi Syahrial, Destaratama Puspita Sari

Corresponding author's email: [ysyahrial@gmail.com](mailto:ysyahrial@gmail.com)

Fakultas Ekonomi

Universitas Veteran Bangun Nusantara Sukoharjo

Abstrak

Boyolali merupakan salah satu daerah di Jawa Tengah yang mempunyai banyak potensi sumber daya, salah satunya sumber daya air. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* (Studi pada karyawan PT Deltomed Laboratories Wonogiri). Sampel dalam penelitian ini adalah 75 karyawan PT Deltomed Laboratories Wonogiri. Metode sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* sedangkan teknik yang dipakai adalah sampel dengan kriteria tertentu. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention*, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention*.

Kata Kunci: Stres kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.

Abstract

*Boyolali is one of the regions in Central Java that has many potential resources, one of which is water resources. This study aims to test and analyze the effect of work stress, organizational commitment, and employee job satisfaction on turnover intention (Study on employees of PT Deltomed Laboratories Wonogiri). The sample in this study was 75 employees of PT Deltomed Laboratories Wonogiri. The sampling method used is purposive sampling while the technique used is a sample with certain criteria. Hypothesis testing in this study used multiple linear regression analysis. The results of this study show that the variable of work stress has a negative effect on turnover intention, organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention, job satisfaction has a negative effect on turnover intention.*

*Keywords: Job stress, organizational commitment, job satisfaction, and turnover intention.*

## **I. PENDAHULUAN**

### **a. Latar Belakang**

Permasalahan *turnover intention* yang tinggi telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. *Turnover intention* memiliki dampak negatif yang membuat perusahaan harus merekrut karyawan baru yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Maka sangat penting bagi perusahaan mempertahankan karyawannya supaya tetap loyal pada perusahaan, disisi lain perusahaan tetap harus memperhatikan *turnover intention*.

Penyebab lain yang dapat menimbulkan *turnover intention* adalah menurunnya tingkat komitmen organisasi dari karyawan. Menurut Busro (2018), komitmen organisasi mencerminkan loyalitas karyawan atau anggota dalam perusahaan kepada perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan yang ditentukan bersama, loyalitas anggota dalam perusahaan terhadap perusahaan akan menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi mencerminkan bahwa seorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi akan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* seorang karyawan.

Selain stress kerja dan komitmen organisasi, *turnover intention* juga dipengaruhi faktor kepuasan kerja. Menurut Fitriani & Yusiana (2020), kepuasan kerja mengacu pada sikap dan perasaan seseorang mengenai kinerja mereka, karyawan yang puas maka akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan karyawan yang tidak puas maka menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Perasaan senang yang dirasakan karyawan dari pekerjaan yang ia lakukan mencerminkan bahwa seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan berdampak negatif terhadap *turnover intention* yang akan dilakukan karyawan.

Penelitian ini mereplikasi penelitian dari Lestari & Mujiati (2018) yang menguji pengaruh stress kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* di PT Deltomed Laboratories Wonogiri. Peneliti melakukan penelitian ini karena perusahaan mengklaim sangat memperhatikan tingkat kepuasan karyawan dan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Semakin ketatnya persaingan dalam perusahaan dan jumlah permintaan yang semakin meningkat, maka dapat membuat karyawan harus bekerja lebih atau menambah jam kerjanya. Tuntutan jam kerja yang berlebihan dapat meningkatkan stress kerja dan mengakibatkan *turnover intention*.

### **b. Masalah Pemanfaatan dan Pelestarian Sendang**

Beberapa masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*?
- 2) Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*?
- 3) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover*

## II. METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menekankan pada analisis data numerik (angka) selanjutnya dianalisis menggunakan metode statistik yang sesuai, biasanya penelitian kuantitatif dalam penelitian digunakan untuk menguji hipotesis (Hardani dkk., 2020).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Deltomed Laboratories Wonogiri. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 75 karyawan PT Deltomed Laboratories Wonogiri. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling* yakni teknik penentuan sampel dipilih secara khusus berdasarkan tujuan penelitian (Hardani dkk., 2020) yaitu dengan mengambil sampel minimal karyawan yang telah bekerja selama 6 bulan.

Penelitian ini menggunakan jenis data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya melalui pengukuran, penghitungan sendiri dengan kuesioner, observasi, wawancara dll (Hardani dkk., 2020). Hal yang dilakukan untuk memperoleh data yang diperlukan adalah melakukan penyebaran kuesioner. Penyebaran kuesioner berfungsi untuk mengumpulkan data, dengan cara menyebarkan pernyataan tentang suatu fakta dan kebenaran yang diketahui oleh subjek. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup maupun terbuka. Kuesioner tertutup digunakan dalam penelitian ini sehingga responden memilih jawaban sesuai skala yang tersedia dari pernyataan yang ada (Sujarweni, 2015).

### III. PEMBAHASAN

Berikut ini tampilan model regresi dengan menggunakan bantuan SPSS 16.0:

Tabel 5  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	<i>Turnover Intention</i>	
	(t)	signifikan
Stres Kerja	-509	0,613
Komitmen Organisasi	-3,446	0,001
Kepuasan Kerja Karyawan	-537	0,593
R <sup>2</sup>	0,345	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,317	
F	12,473	0,000

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

a. Pengaruh stress kerja pada *turnover intention*

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh pada *turnover intention*. Hal ini dikarenakan beban kerja yang berlebihan, waktu bekerja terbatas, kurang mendapatkan umpan balik dari pemimpin mengenai pekerjaannya, tidak memiliki wewenang dalam pekerjaannya dan tanggung jawab yang besar terhadap organisasi tidak membuat karyawan merasa stress dalam bekerja, maka hal tersebut tidak mempengaruhi *turnover intention*. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Saeka dan Suana (2016), Monika dan Putra (2017), Sentana dan Surya (2017), serta Lestari dan Mujiati (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

b. Pengaruh komitmen organisasi pada *turnover intention*

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Artinya karyawan merasa memiliki keterikatan secara emosional, permasalahan organisasi bukan permasalahan pribadi, karyawan merasa rugi apabila keluar dari organisasi, dan karyawan merasa memiliki kewajiban moral yang membuatnya tetap bekerja di organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Mujiati (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

c. Pengaruh kepuasan kerja karyawan pada *turnover intention*

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh

pada *turnover intention*. Hal ini dapat terjadi apabila karyawan merasa puas terhadap sikap pemimpin, kompensasi, suasana lingkungan kerja, dan fasilitas yang ada, maka hal tersebut tidak mempengaruhi *turnover intention*. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Saeka dan Suana (2016), Monika dan Putra (2017), Sentana dan Surya (2017), serta Lestari dan Mujiati (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

#### IV. KESIMPULAN

Dari analisis data yang telah diperoleh dalam penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention*.
2. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention*.
3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention*.

#### Daftar Pustaka

- Busro, D. M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 3(2).
- Hardani., Aulia, N.H., Andriani, H., Fardani, R.A., Ustiawaty, J., Utami, E.F., Sukmana, D.J., Istiqomah, R.R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu.
- Lestari, N. N. Y. S., dan N. W. Mujiati. 2018. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(6).
- Saeka, I. P. A. P., dan I. W. Suana. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention karyawan PT. Indonusa Alga Emas Prima Bali. *E Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(6).
- Sentana, I. K. A. D., dan I. B. K. Surya. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(10).
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka baru press.