

Kecenderungan Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention

Oleh:

Veby Irawati

Dr. Kumara Adji Kusuma, S.Fil.I. CiFP

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli, 2023

Pendahuluan

Tingginya keinginan untuk cuti menunjukkan bahwa adanya pergantian karyawan dan mengakibatkan perlunya mempekerjakan kembali kekosongan posisi seseorang yang telah meninggalkan perusahaan. Hal tersebut tentu menimbulkan biaya *recruitment* yang nominalnya tidak sedikit. Hal tersebut akan sangat merugikan perusahaan apabila belum menemukan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pendahuluan

Fenomena yang sering dialami oleh perusahaan adalah tingkat turnover intention yang tinggi dan hal ini sedang dialami oleh Kantor Pos Sidoarjo yang bergerak di berbagai bidang jasa pengiriman surat dan memiliki berbagai macam cabang yang tersebar di Indonesia. Mengingat banyaknya cabang yang tersebar ini dengan permasalahan tingginya permintaan masuk dan keluar karyawan menjadikan perusahaan ini untuk mengeluarkan banyak biaya proses recruitment dan dapat menghambat kinerja.

Pendahuluan

Data Turnover Intention yang ada di Kantor Pos Sidoarjo

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Karyawan masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Rata-Rata	Tingkat LTO
2017	54	15	13	56	55	24%
2018	56	14	13	57	56,5	23%
2019	57	12	14	55	56	25%
2020	55	14	10	59	57	18%
2021	59	14	15	58	58,5	26%
2022	58	18	18	58	58	31%

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Bagaimana analisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen kerja, dan stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan?

Metode

- Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif
- Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan Kantor Pos Sidoarjo sejumlah 58 orang.
- Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel berupa metode sampel total. Sampel ini dapat diartikan sebagai banyaknya jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu sebesar 58 orang karyawan yang akan dijadikan sampel [24].
- Analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan uji regresi linier berganda), dan uji hipotesis (uji t, uji f, dan koefisien determinasi) dengan menggunakan SPSS.

Hasil

Uji t

1. Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,276	2,140		-1,531	0,132
	Kepuasan Kerja	0,115	0,047	0,185	2,438	0,018
	Komitmen Organisasi	0,454	0,120	0,418	3,782	0,000
	Stress kerja	0,252	0,068	0,414	3,686	0,001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Hasil

Uji f

1. Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,276	2,140		-1,531	0,132
	Kepuasan Kerja	0,115	0,047	0,185	2,438	0,018
	Komitmen Organisasi	0,454	0,120	0,418	3,782	0,000
	Stress kerja	0,252	0,068	0,414	3,686	0,001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Pembahasan

- **Hipotesis pertama (H1): adanya pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap turnover intention (Y)**

Dari hasil analisis yang dilakukan ditunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja meningkatkan satu satuan terhadap turnover intention, yang artinya Kantor Pos Sidoarjo telah memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya dengan baik. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawainya dapat dilihat dari gaji yang sesuai, kondisi kerja yang nyaman, rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target perusahaan membuat pegawai merasa semangat dalam menjalankan tugasnya, serta aspek sosial yang mendukung dengan cara berkomunikasi yang baik dan ramah. Kemudian ditarik kesimpulan dengan adanya kepuasan kerja diantara para pegawainya dapat meminimalisir adanya turnover intention yang tinggi. Sehingga, kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Hasil ini mendukung oleh penelitian dari Achmad Fauzi, Annisa Suci Wulandari, Della Restu Cahyani, Nia Nurfitri, Nila Khairani, Ramara Deva, Silvia Nursafitri (2022), Meri Sandora, Athaariqi Andrala (2022), Dewi Mawadati (2020), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention.

Pembahasan

- **Hipotesis kedua (H2): adanya pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap turnover intention (Y)**

Dari hasil analisis yang dilakukan ditunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi meningkatkan satu satuan terhadap turnover intention. Yang artinya Kantor Pos Sidoarjo memiliki tingkat komitmen organisasi yang baik. artinya, mayoritas karyawan pada Kantor Pos Sidoarjo ini bertahan dan menghabiskan sisa masa kerjanya untuk perusahaan. Selain itu, mayoritas karyawannya memiliki keterikatan emosional kepada perusahaan dan memiliki tanggung jawab penuh atas pekerjaannya. Sehingga, hal ini membuat tingkat turnover intention mengalami penurunan. Hasil ini relevan dengan penelitian dari (Yuliane & Hasiholan, 2018) yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention.

Pembahasan

- **Hipotesis ketiga (H3): adanya pengaruh stress kerja terhadap turnover intention (Y)**

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa stress kerja dapat meningkatkan satu satuan terhadap turnover intention. Yang berarti mayoritas karyawan di Kantor Pos Sidoarjo ini memiliki tingkat stress kerja yang rendah. Hal ini dapat dilihat dari kondisi beban kerja yang sesuai dengan tanggung jawabnya dan sikap yang ditunjukkan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dengan maksimal. Selain itu, waktu untuk bekerja sesuai dengan operasional yang telah ditentukan dan pegawai mampu mencapai target yang telah disepakati. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya stress kerja yang rendah dapat mengurangi tingkat turnover intention karyawan. Hasil ini sejalan dengan pendapat dari Inayat Hanum Indriati (2021) yang berpendapat bahwa stress kerja berpengaruh terhadap turnover intention.

Pembahasan

- **Hipotesis keempat (H4): adanya pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stress kerja terhadap turnover intention (Y)**

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stress kerja terhadap turnover intention dapat meningkatkan satu satuan terhadap turnover intention. Yang mencerminkan bahwa mayoritas karyawan di Kantor Pos Sidoarjo memiliki kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stress kerja yang baik dan menyebabkan tingkat turnover intention yang dimiliki pada tingkat yang rendah. Hal ini dapat dilihat dari adanya gaji yang sesuai, kondisi kerja yang nyaman, rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target perusahaan membuat pegawai merasa semangat dalam menjalankan tugasnya, serta aspek sosial yang mendukung dengan cara berkomunikasi yang baik dan ramah.

Temuan Penting

- 1) Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention , Silvia Nursafitri (2022)
- 2) Adanya pengaruh komitmen organisasi turnover intention Yuliane & Hasiholan (2018)
- 3) Adanya pengaruh stress kerja terhadap turnover intention Inayat Hanum Indriati (2021)
- 4) Adanya pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stress kerja, terhadap turnover intention Bawawa et al (2021).

Manfaat Penelitian

- Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan
- Untuk menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap *turnover intention* karyawan
- Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan
- Untuk menganalisis kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stress kerja, terhadap *turnover intention*

Referensi

- Aisyiah, N., Darminto., & Husaini, A. (2013). PENGUKURAN KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN MENGGUNAKAN ANALISIS RASIO KEUANGAN DAN METODE ECONOMIC VALUE ADDED (EVA) (Studi Pada PT. Kalbe Farma Tbk yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2009-2011). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 2(1), 108–117.
- Al Ghiffari, A. Z., & Safitri, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover Intention. *Revitalisasi*, 11(1), 73. <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v1i1.2534>
- ANDRIANI, I. G. (2019). Pengaruh Stress Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan Otomotif. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 20(2), 135–140. <https://doi.org/10.34208/jba.v20i2.419>
- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Bawawa, A., Lengkong, V., Taroreh, R., Audi Bawawa, A., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Sig Asia Kota Bitung Effect of Job Sattisfaction, Organizational Commitment and Job Stress on Turnover Intention At Pt.Sig Asia Bitung City. *Emba* , 9(2), 785–795.

Referensi

- Derrick, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i1.16350>
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>
- Erviansyah, R. A., Putriana, L., & Subhan, M. N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan CV. Pandawa Copy Digital Printing di Depok. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 1(1), 1–13. <https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/JIMP/article/view/2062%0Ahttps://journal.univpancasila.ac.id/index.php/JIMP/article/download/2062/1154>
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Gde Bayu Surya Pawita, Ni Nyoman Suryani, N. K. A. A. (2019). Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention pada CV. Dwi Boga Utama. *Forum Manajemen*, 17, 87–96.
- Hanum Indriati, I. (2021). Pengaruh stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pegawai. *Forum Ekonomi*, 23(3), 491–501. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–66. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i1.2516>
- Ihwanti, R., Gunawan, C., & Korespondensi, A. (2023). *Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis LITERATURE REVIEW: PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN*. 1 (2). <https://e-journal.naureendigition.com/index.php/pmb>

Referensi

- Iroth, A., Lengkong, V. ictor P. K., & Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2098–2107.
- Jariyah, A. A., & Swasti, I. K. (2022). KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 964–971. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4452>
- Jufrizen. (2013). *Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan jufrizen*.
- Parashakti, R. D., & Apriani, F. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Daya Eka Samudera Jakarta. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 53–70.
- Pitriyani, & Halim, A. (2020). Pengaruh sikap kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Meranti Medan. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(2), 162–167.
- Program Studi Manajemen FEB Unmas Denpasar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Pengembangan, dan Aplikasi* (A. W. S. Gama & N. P. Y. Astiti (eds.)). CV. Noah Aletheia.
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4045. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p02>
- Putri, F. R., & Supriadi, Y. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 18(1), 10. <https://doi.org/10.29406/jmm.v18i1.3707>
- Sandora, M., & Andrala, A. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN BAGIAN MEDIS RS “X” PEKANBARU. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13(4), 373–387.

Referensi

- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98. <http://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/view/281>
- Su'ada, A. M., Hadi, S. P., & Suryoko, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada Karyawan Pelaksana Produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(4), 1418–1427. <https://doi.org/10.14710/jiab.2021.32740>
- Susanti, D., & Halilah, I. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada CV Rabbani Asysa). *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 10(1), 1036–1045.
- Syamsir, S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap intention turnover pegawai. *Insight Management Journal*, 1(1), 1–5.
- Syaripudin, A., Magdalena, M., & Seputra, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus CV Kalijaga Property Banyumanik Semarang). *Manajemen*, 1–8.
- Yuliane, M. S., & Hasiholan, L. B. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja dan Komitmen

Letter Of Acceptance (LoA)

 **Yayasan Riset & Pengembangan Intelektual (YRPI)**
Nomor AHU-0015601.AH.01.04.Tahun 2019
MSEJ : Management Studies and Entrepreneurship Journal
Online ISSN (2115-7923), Print ISSN (2715-7911)
Terakreditasi SINTA 4 berdasarkan SK 164/E/KPT/2021 Tentang Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode II Tahun 2021



No : 609/MSEJ/YRPI/2023
Perihal : *Letter of Acceptance (LoA)*

Kepada Yth
Penulis : Veby Irawati¹, Kumara Adji Kusuma^{2*}, Dewi Andriani³
Judul Naskah : KECENDERUNGAN KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION
Afiliasi : Universitas Muhammadiyah Sidoarjo^{1,2,3}

Berdasarkan hasil penilaian tim editorial jurnal MSEJ : Management Studies and Entrepreneurship Journal terhadap naskah bapak/ibu yang telah disubmit, Maka bersama surat ini kami putuskan bahwa naskah anda telah **diterima**. Sebagai informasi bahwa naskah bapak/ibu akan di terbitkan pada Jurnal MSEJ Volume 4 No 5 Tahun 2023 (Juli 2023)

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih
Pekanbaru, 9 Juli 2023
Chief Editor


Dr. Astri Ayu Purwati, B.Sc., M.Sc


Tautan Jurnal : <https://journal.yrpipls.com/index.php/msej/index>

