

## PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIDAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN FINISHING FACTORY PT SUPARMA TBK

Dwi Tri Destyaningrum<sup>1</sup>, Tony Susilo Wibowo<sup>2</sup>  
Universitas PGRI AdiBuana Surabaya<sup>1,2</sup>  
dwitridestyaningrum@gmail.com

**ABSTRAK** Tujuan diadakannya penelitian ini guna mendeteksi adanya pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan finishing factory di PT. Suparma Tbk. Dengan metode kuantitatif. Rancangan penelitian non eksperimen dengan studi pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Proporsional sampel sebagai tekniknya. Populasi berjumlah 155 karyawan, respondennya ditemukan 61 orang. Pengumpulan datanya kuesioner disebar ke seluruh karyawan dan sumber datanya yaitu data primer dan sekunder. Hasil uji t dan F diketahui bernilai sig < 0,05, berarti variabel bebasnya secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 79%, sisanya 21% kemungkinan disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas di penelitian ini.

**Kata kunci:**kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, *turnover intention*, karyawan.

**ABSTRACT :** *This study aims to study job satisfaction, organizational commitment, and work stress on turnover intention in employees The PT Suparma Tbk finishing factory. With quantitative methods, non-experimental research design with a study of independent variables influence and dependent variable. Proportional sample as the technique. The population was taken 155 employees; respondents were found 61 people. Questionnaire data collection across employees and primary and secondary data source. Data t and F test results recognized a significant value <0,05, then the independent variables partially and simultaneously affect the variables that use variables the amount of the independent variables on the most variable is 79% while the remaining 21% is needed by variables that are not in this research.*

**Keyword:***job satisfaction, organizational commitment, work stress, turnover intention, employees.*

## PENDAHULUAN

Negara ini memegang posisi 16 dengan PDB nominal. Utang nasional pada 2018 adalah 307,572 juta dollar. Tingkat CPI tahunan terakhir yang dipublikasikan pada September 2019 adalah 3,4%. Dalam hal indeks pembangunan manusia (IPM) menjadi ditempat ke-116 dalam 189 negara, sama dengan peringkat ke-73 *Doing Business*. Sebagai ukuran objektif peraturan bisnis untuk perusahaan lokal.

Pertumbuhan ekonomi suatu Negara tidaklah lepas dari peran serta perusahaan yang membutuhkan sumberdaya manusianya untuk menjalankan tujuan tersebut.

Keadaan yang sering muncul adalah interpretasi perusahaan menjadi terhambat, dikarenakan adanya perilaku karyawan yang yakni berkeinginan pindah kerja akibatnya ditinggalkanlah pekerjaannya.

Perlu di selidiki sebab-sebab yang memungkinkan terjadinya berkeinginan untuk berpindah kerja seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerjanya. Sehingga kecenderungan munculnya masalah tersebut dapat diminimalkan, diantisipasi, walaupun sudah terjadi bisa segera diatasi agar tidak berlarut-larut.

PT Suparma .Tbk, ialah industri yang memproduksi paper dan tissue, beralamatkan di Jalan Raya Mastrip no.856, Karang Pilang, Surabaya, yang telah berkembang sangat pesat dan sudah *go public* tidak lepas dari uraian masalah diatas.

Perumusan diatas maka judulnya adalah "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Finishing Factory PT. Suparma Tbk."

## RUMUSAN MASALAH

1. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan finishing factory di PT Suparma Tbk?
2. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan finishing factory di PT Suparma Tbk?
3. Adakah pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan finishing factory di PT Suparma Tbk?

4. Adakah pengaruh tiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat pada karyawan finishing factory di PT Suparma Tbk?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kepuasan kerja (X1)

Pendapat ahli mengungkapkan bahwa merupakan perasaan positif dari evaluasi karakteristiknya, menitikberatkan kepuasan kerja dengan perasaan positif. Indikator menurut Luthans:

1. Pekerjaan tersebut
2. Upah
3. Adanya kesempatan dipromosi
4. Kontrol
5. Kerabat kerja

### Komitmen Organisasi (X2)

Arti dari komitmen ialah "perasaan diterima yang kuat" pada diri karyawan di perusahaannya. Maka akan timbul di dirinya ingin untuk berusaha, berkarya dan bertahan di perusahaannya (Baron & Greenberg). Indikatornya :

1. Minat berkomitmen
2. Komitmen berkelanjutan
3. Etika/Norma berkomitmen

### Stres Kerja (X3)

Menurut (Cooper), stres kerja merupakan bentuk emosi internal atau eksternal dalam meraih tingkat kelegaan fisik, psikis hingga batas atau melebihi kemampuan subjek. Indikator dari Terry Beehr dan John Newman (1997):

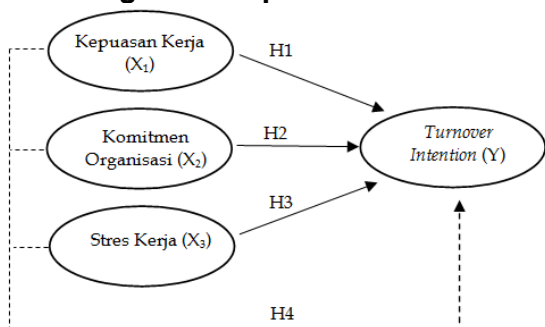
1. Situasi pekerjaan
2. Stres terhadap peran
3. Sebab individu
4. Pengembangan karir
5. Bagan organisasinya

### Turnover Intention (Y)

Keinginan ingin *resign* kerap kali dilihat dari individu karyawan yang kinerjanya kurang maksimal (Garnita & Suana, 2014). berindikator :

1. Terpikir untuk berhenti kerja
2. Minat untuk keluar
3. Berfikir cari new work.

**Kerangka konseptual**



Gambar 1. Kerangka Konseptual

**Hipotesis Penelitian**

1. H1= Variabel Kepuasan Kerja(X1) Berpengaruh Terhadap Variabel *Turnover Intention*(Y) pada karyawan Finishing Factory PT Suparma Tbk.
2. H2= Variabel Komitmen Organisasi(X2) Berpengaruh Terhadap Variabel *Turnover Intention*(Y1) pada karyawan Finishing Factory PT Suparma Tbk.
3. H3= Variabel Stres Kerja(X3) Berpengaruh Terhadap Variabel *Turnover Intention*(Y) pada karyawan Finishing Factory PT Suparma Tbk.
4. H4 = Variabel Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi(X2) dan Stres Kerja (X3) Berpengaruh Terhadap Variabel *Turnover Intention*(Y) pada karyawan Finishing Factory PT Suparma Tbk.

**METODE**

Bermetode kuantitatif, populasinya karyawan Finishing Factory PT. Suparma Tbk total 155 karyawan. Dasar dalam pengambilan jumlah sampel didasarkan atas teknik Solvin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{155}{1 + (155)(0,1)^2} = 60,784 = 61 \text{ Responden}$$

Dari perhitungan teknik Slovin di atas, maka dapat ditemukan jumlah sampel sebanyak 61 karyawan Finishing Factory PT.Suparma Tbk. Cara samplingnya digunakan teknik proporsional sampel, rumusnya didapat pada setiap strata Admin sebanyak 3 karyawan, *Cutting & Rewinding* sebanyak 20 karyawan, *Wrapping* sebanyak 20 karyawan dan *Sorting* sebanyak 18 karyawan.Maka seluruh total proporsi sampel terdapat 61 karyawan yang akan diberikan kuesioner.

Teknik analisis data dengan program SPSS. Lalu melakukan analisis data dengan uji instrumen penelitian uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis regresi linear berganda.

**HASIL PENELITIAN**

**Uji Validitas**

Uji validitas menggunakan teknik *pearson product moment* pada SPSS. Bila nilai  $r > 0,30$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  maka instrumen dinyatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,773	0,000	Valid
	X1.2	0,78	0,000	
	X1.3	0,772	0,000	
	X1.4	0,768	0,000	
	X1.5	0,767	0,000	
	X1.6	0,773	0,000	
	X1.7	0,78	0,000	
	X1.8	0,772	0,000	
	X1.9	0,768	0,000	
	X1.10	0,767	0,000	
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,901	0,000	Valid
	X2.2	0,720	0,000	
	X2.3	0,831	0,000	
	X2.4	0,719	0,000	
	X2.5	0,758	0,000	
	X2.6	0,901	0,000	
Stres Kerja (X3)	X3.1	0,784	0,000	Valid
	X3.2	0,801	0,000	
	X3.3	0,708	0,000	
	X3.4	0,601	0,000	
	X3.5	0,770	0,000	
	X3.6	0,784	0,000	
	X3.7	0,801	0,000	
	X3.8	0,708	0,000	
	X3.9	0,601	0,000	
	X3.10	0,77	0,000	
Turnover Intention (Y)	Y.1	0,845	0,000	Valid
	Y.2	0,809	0,000	
	Y.3	0,620	0,000	
	Y.4	0,681	0,000	
	Y.5	0,659	0,000	
	Y.6	0,845	0,000	

Dari tabel 1 di atas, diketahui nilai  $r > 0,30$ . Serta  $sig < 0,05$ . Sehingga instrumen penelitian ini dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

Bilamana apabila didapatkan *Cronbach Alpha* > 0,6.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,923	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,893	
Stress Kerja (X3)	0,903	
Turnover Intention (Y)	0,840	

Dari tabel 2 di atas, seluruh item bernilai *cronbach alpha* > 0,6. Maka dinyatakan faktul.

**Uji Normalitas**

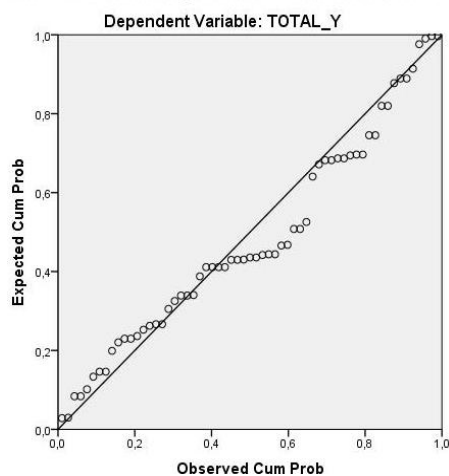
Pakai *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang terjadi apabila  $sig > 0,05$  datanya normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

	Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	1,091	Normal
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,185	

dapat membuktikan  $sig$  bernilai  $0,185 > 0,05$ . bahwasemua informasi berdistribusi wajar. Kemudian dapat melihat grafik *P-P Plot* di bawah:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Uji Normalitas.

Bisa diketahui banyak titik lurus ke atas ikuti dan dekat-dekat garis diagonal. Sehingga memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinieritas**

Dengan melihat *tolerance* dan *Variance Inflation Factor*. Apabila lebih dari 0,1 kurang dari 10.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepuasan Kerja (X1)	0,759	1,317	Non Multikolinieritas
Komitmen Organisasi (X2)	0,959	1,043	
Stress Kerja (X3)	0,786	1,272	

Berdasarkan di atas menunjukkan nilai lebih dari 0,1 terus VIF bernilai lebih kecil 10. Dinyatakan nonmultikolinieritas.

**Uji Autokorelasi**

Digunakan *Run Test* pada SPSS. Apabila *Sig* > 0,05 dinyatakan free autokorelasi.

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Run Test	Unstandardized Residual	Keterangan
Z	1,681	Bebas
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,093	Autokorelasi

Berdasarkan tabel 5 di atas, *Sig* bernilai  $0,093 > 0,05$ . Dinyatakan bebas autokorelasi.

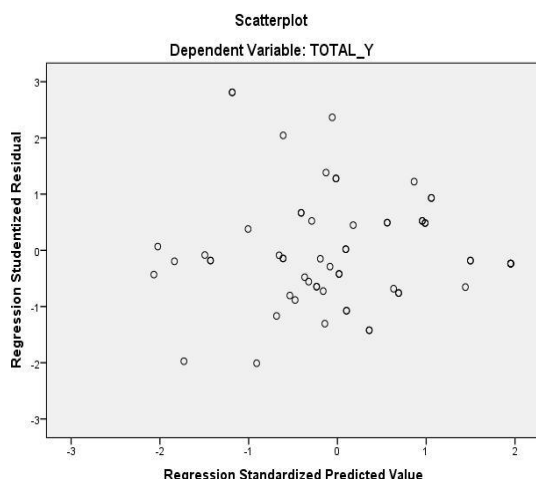
**Uji Heteroskedastisitas**

Dengan uji glesjer, apabila hasil  $sig > 0,05$  harusnya bukan heteroskedastisitas.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,336	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi (X2)	0,285	
Stress Kerja (X3)	0,954	

Berdasarkan tabel 6 di atas, hasil *Sig* lebih besar 0,05. Kemudian dapat melihat pola gambar *scatterplots* di bawah:



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 3 di atas, sebaran titik ke seluruh permukaan sumbu 0 terhadap sumbu Y, tidak ada pola nya tertentu yang terbentuk. Jadi tidak adapoin ini.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Melihatkan seberapa besar efek variabel bebasnya kepada variabel terikat. Jenis persamaan regresi linier berganda yang digunakan seperti pada di bawah ini:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B		
Konstanta	2,776	1,184	0,241
Kepuasan Kerja (X1)	0,229	4,655	0,000
Komitmen Organisasi (X2)	0,245	3,955	0,000
Stress Kerja (X3)	0,177	3,894	0,000

Dapat menunjukkan hasil sebagai berikut:

$$Y = 2,776 + 0,229x_1 + 0,245x_2 + 0,177x_3 + e$$

menghasilkan dibawah ini:

1. Koefisien konstanta bernilai 2,776 adalah positif. Berarti X1, X2 dan X3 bernilai nol dan Y tetap bernilai 2,776.
2. Koefisien regresi X1 di atas bernilai 0,229. Dengan artian meningkatnya variabel kepuasan kerja sebanyak satu persen, akan

meningkatkan variabel *turnover intention* sebanyak 0,229. Demikian asumsi X2 dan X3 adalah konstan.

3. Koefisien regresi X2 di atas bernilai 0,245. Dengan artian meningkatnya variabel komitmen organisasi sebanyak satu persen, akan meningkatkan variabel keputusan pembelian sebanyak 0,245. Demikian asumsi X1 dan X3 adalah konstan.
4. Koefisien regresi X3 di atas bernilai 0,177. Dengan artian meningkatnya variabel stres kerja sebanyak satu persen, akan meningkatkan variabel keputusan pembelian sebanyak 0,177. Demikian asumsi X1 dan X2 adalah konstan.

### Uji t

Untuk membuktikan H1, H2 dan H3. Jika diperoleh signifikan < 0,05 dapat dibuktikan bahwa X secara parsial berpengaruh terhadap Y.

Tabel 8. Uji t

Variabel	t	Sig.
Kepuasan Kerja (X1)	4,655	0,000
Komitmen Organisasi (X2)	3,955	0,000
Stress Kerja (X3)	3,894	0,000

Pada tabel 8 di atas, didapatkan hasil pengujian hipotesis di bawah ini:

1. Signifikan X1 = 0,000 < 0,05. Maka hasil pengujian H1 adalah H0 ditolak Ha diterima, dalam artian "Kepuasan Kerja mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan Finishing Factory di PT Suparma Tbk".
2. Signifikan X2 = 0,000 < 0,05. Maka hasil pengujian H2 adalah H0 ditolak Ha diterima, dalam artian "Komitmen Organisasi mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan Finishing Factory di PT Suparma Tbk".
3. Signifikan X3 = 0,000 < 0,05. Maka hasil pengujian H3 adalah H0 ditolak Ha diterima, dalam artian "Stres Kerja mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan Finishing Factory di PT Suparma Tbk".

## Uji F

Untuk membuktikan H4. Apabila didapatkan hasil  $\text{sig} < 0,05$ , maka secara simultan bersamaan variabel bebas pun mempengaruhi variabel terikat.

Tabel 9. Uji F

Variabel	F	Sig
Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Stress Kerja (X3)	32,509	0,000

Pada tabel 9 di atas,  $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ . Maka hasil pengujian H4 adalah H0 ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, dalam artian “Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Stress Kerja mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan Finishing Factory di PT Suparma Tbk”.

## PEMBAHASAN

Berpuasa kerja sebagai hal bisa terpengaruh keluarnya pekerja. Operator yang tidak merasa puas dengan perusahaannya bisa saja mengajukan *resign* dan niat berpindah. Maka dari itu, sudah semestinya perusahaan memberikan beberapa fasilitas (tunjangan, jaminan kesehatan, gaji, bonus, dan lain-lain) bagi karyawannya guna mencapai kepuasan kerja.

Berkomitmen dalam naungan pada tubuh personal memiliki pengaruh terhadap niat untuk keluar dari perusahaan. Karyawan yang tidak memiliki komitmen sudah pasti dalam benaknya timbul niat untuk pindah, atau keluar dari perusahaan tersebut. Untuk membentuk komitmen organisasi, perusahaan melakukan pemberdayaan terhadap karyawannya meliputi pemberian kepercayaan, pemberian kredibilitas, dan lain-lain.

Stres kerja dapat mengganggu kualitas kecakapan, mempengaruhi citra manusia itu sendiri di mata atasan serta dapat memunculkan perasaan ingin *resign* pada diri karyawan. Untuk itu, perusahaan berusaha memberikan kenyamanan bagi karyawannya, mulai dari lingkungan yang nyaman, manajemen kerja yang terorganisir, menjalin hubungan baik antar pekerja, guna meminimalisir timbulnya stres kerja pada karyawan.

## SIMPULAN

Pada penelitian ini, faktor *turnover intention* bisa disebabkan karena masalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja. Terbukti menghasilkan t dan F-bebas 0,000  $< 0,05$ , menyatakan bahwa seluruh variabel bebas di dalam penelitian ini dapat mempengaruhi variabel terikatnya.

## IMPLIKASI

Menjadi referensi dan masukan yang bermanfaat bagi pihak PT Suparma Tbk untuk terus berupaya memelihara karyawannya guna menekan peningkatan *turnover intention*, terutama pada karyawan Finishing Factory PT. Suparma Tbk.

## KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini hanya dilakukan di bagian Finishing Factory PT Suparma Tbk. Bagus lagi bagian lainnya di PT Suparma Tbk, sehingga dapat digeneralisasikan.

Data penelitian didapatkan dari kuesioner yang mana kadangkala responden tidak menjawab dengan sesungguhnya.

## DAFTAR RUJUKAN

- Afandi Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Nusa Media.
- Ali Sambas dan Maman Abdurrahman. 2011. *Analisis Korelasi, Regresi, Dan Jalur Dalam Penelitian (Dilengkapi Aplikasi Program SPSS)*. Cetakan Kedua. Bandung: Pustaka Setia.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Darmawan. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Feriyanto Andri dan Endang Shytha Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3IN1)*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Mediaterra.
- 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. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v1i1.2>
- Handaru, A. W. (2012). Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Divisi Pt Jamso. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3(1), 1–19.
- Hikmawati Fenti. 2018. *Metodologi Penelitian*. Cetakan Kedua. Depok: Grafindo Persada.
- Meydiana, E., Prasetya, A., & Sulistyono, C. W. (2018). *ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN GENERASI X DAN GENERASI Y (Studi pada Karyawan PT ABC Sidoarjo)*. 61(3).
- Rismayanti, R. D., Musadieg, M. Al, & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 127–136.
- Waspod, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 97–115.
- Yunita, N., & Putra, M. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja