

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. SIG ASIA KOTA BITUNG

EFFECT OF JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB STRESS ON TURNOVER INTENTION AT PT.SIG ASIA BITUNG CITY

Oleh:

Andreano Audi Bawawa¹
Victor P.K. Lengkong²
Rita N. Taroreh³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹andrebawawa@yahoo.com

²vpk.lengkong@unsrat.ac.id

³rita.taroreh@gmail.com

Abstrak: Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan sangat ditentukan dari bagaimana perusahaan mengelola sumber daya yang dimilikinya, hal tersebutlah yang membuat para pengusaha sadar akan nilai investasi karyawan sebagai salah satu aset penting perusahaan. Kinerja perusahaan yang bagus dapat di rusak baik secara langsung maupun tidak oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah *turnover intention* yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan stres kerja secara simultan dan parsial terhadap *turnover intention* pada PT SIG Asia Kota Bitung. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 66 orang responden menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan stres kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Perusahaan sebaiknya memberikan penghargaan terhadap karyawan atas pencapaiannya yang luar biasa, hal ini akan memberikan perasaan senang dan membuat karyawan merasa lebih dihargai.

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

Abstract: *The performance of a company is largely determined by the conditions and behavior of employees of the company. The success and success of a company is largely determined by how the company manages the resources it has, this is what makes employers aware of the investment value of employees as one of the important assets of the company. Good company performance can be damaged either directly or indirectly by various employee behaviors. One form of employee behavior is turnover intention which results in the employee's decision to leave his job. This study aims to determine the effect of job satisfaction, organizational commitment, and job stress simultaneously and partially on turnover intention at PT SIG Asia Kota Bitung. The number of samples used in this study were 66 respondents using saturated samples. The results of this study indicate job satisfaction, organizational commitment, and work stress have a significant simultaneous effect on turnover intention. Furthermore, partially, job satisfaction has a significant effect on turnover intention, organizational commitment has a significant effect on turnover intention, job stress has a significant effect on turnover intention. Companies should reward employees for their extraordinary achievements, this will give a feeling of pleasure and make employees feel more valued.*

Keywords: *job satisfaction, organizational commitment, job stress, turnover Intention*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan sangat ditentukan dari bagaimana perusahaan mengelola sumber daya yang dimilikinya. Kinerja perusahaan yang telah demikian bagus dapat di rusak baik secara langsung maupun tidak oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi, keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya komitmen karyawan untuk mengikatkan diri pada organisasi (Habibullah, 2011). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya (Handoko, 2008:193). Sedangkan Mathis dan Jackson (2009:99) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.

Turnover Intention menjadi sesuatu yang menarik diperbincangkan pada perusahaan PT. SIG Asia Kota Bitung. Dalam beberapa waktu terakhir berdasarkan observasi yang dilakukan telah terjadi penurunan kinerja.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
2. Komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.
3. Stres kerja terhadap *turnover intention*.
4. Kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*

TINJAUAN PUSTAKA**Kepuasan Kerja**

Handoko (2002:193) mengemukakan bahwa, “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana karyawan memandang pekerjaan mereka.” Dapat dipahami bahwa kepuasan seseorang tergantung bagaimana individu tersebut menyikapi pekerjaan yang dikerjakannya.

Komitmen Organisasional

Mathis dan Jackson (2009:99) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.

Stres Kerja

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2004:108).

Turnover Intention

Arti *intention* adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dapat didefinisikan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Zeffane 2003).

Penelitian Terdahulu

Putra dan sariyati (2017). Melakukan penelitian tentang Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* di CV. Bengkel Bintang Pesona Group. Hasil analisis menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh negative terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja berpengaruh

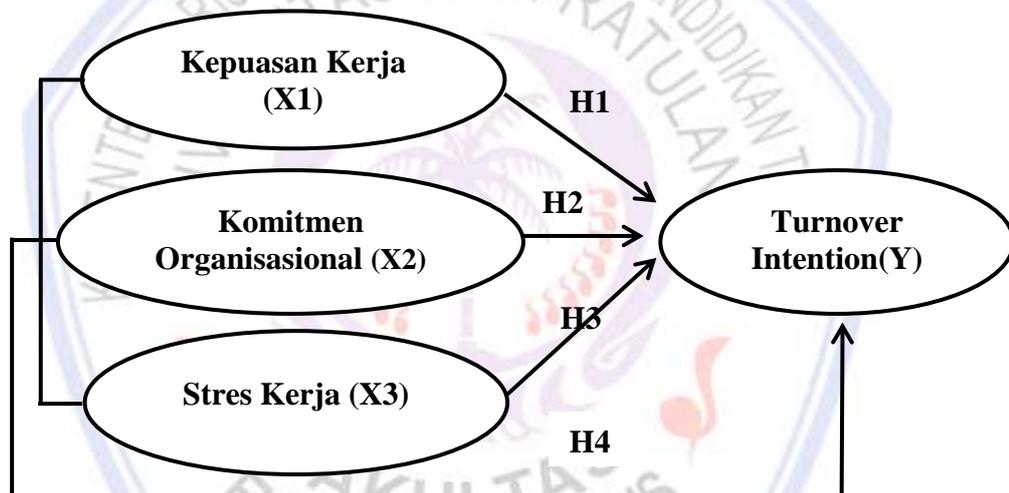
negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa apabila komitmen organisasional dan kepuasan kerja meningkat maka tingkat *turnover intention* karyawan akan menurun.

Dewi dan Wibawa melakukan penelitian tentang Pengaruh Stres Kerja pada Turnover Intention yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumi Putra 1912. Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja berpengaruh langsung secara positif pada turnover intention agen AJB Bumiputera 1912 Cabang Renon Denpasar, stres kerja berpengaruh negatif pada kepuasan kerja agen AJB Bumiputera 1912 Cabang Renon Denpasar dan kepuasan kerja berpengaruh negatif pada turnover intention agen AJB Bumiputera 1912 Cabang Renon Denpasar.

Sunaryo dan Soeling (2014). Melakukan penelitian tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention Frontline* Darat pada PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk Area Jakarta Raya (Studi Perbandingan pada Pegawai Tetap dengan Pegawai Outsource) dan hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention frontliner* darat, baik secara keseluruhan, pada pegawai tetap, maupun pada pegawai outsource.

Nasrin Arshandi dan Hojat Damiri (2013). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan stres kerja dengan intensi *turnover* dan kinerja pekerjaan, mengingat peran moderasi *self-esteem* berbasis organisasi (OBSE). Data dikumpulkan dari 286 karyawan Iranian *National Drilling Company (INDC)*, yang dipilih dengan metode simple random sampling. Analisis korelasi *Pearson* dan *Moderated regression* melalui paket perangkat lunak SPSS 19 digunakan untuk analisis data. Temuan menunjukkan hubungan negatif antara stres kerja dan kinerja, dan hubungan positif antara stres kerja dan intensi *turnover*.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: *Kajian Teori*, 2019

Hipotesis

- H1. Kepuasan Kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. SIG ASIA.
- H2. Komitmen Organisasional secara persial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. SIG ASIA.
- H3. Stres Kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. SIG ASIA.
- H4. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. SIG ASIA.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian yang di ambil ditinjau dari jenisnya adalah studi eksplanatif, dan ditinjau dari pendekatan analisisnya diklasifikasikan ke dalam metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan juga sebagai metode penelitian yang berlandaskan positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel

tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013: 8)

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 80). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. SIG ASIA Kota Bitung dengan total karyawan 198 orang. Menurut Sugiyono (2014:81) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Data dan Sumber

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuesioner maupun data yang diperoleh secara resmi oleh instansi terkait. Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh dari karyawan yang bekerja di PT. SIG ASIA Kota Bitung, berdasarkan kuesioner mengenai keterampilan, kemampuan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Data sekunder diperoleh dari kantor PT. SIG ASIA Kota Bitung.

Teknik Pengumpulan Data

Data ini dikumpulkan dengan metode kuisoner yang akan diantar langsung kepada responden. Pertanyaan kuisoner merupakan pertanyaan yang tertutup. Penggunaan kuisoner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden yaitu karyawan PT.SIG di kota Bitung mengenai variabel-variabel yang akan di ukur. Kuisoner terdiri dari beberapa pertanyaan dengan jawaban seberapa jauh responden setuju atau tidak setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuisoner kemudian akan diberikan skor dari masing-masing jawaban.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji Validitas yang dimaksudkan adalah uji validitas item-item pertanyaan atau uji instrumen penelitian. Dalam studi ini adalah uji validitas item, yaitu pengujian validitas terhadap item-item pengukurannya, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono, 2013: 124).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Untuk menguji tingkat realibilitas instrument dilakukan melalui Uji *Internal Consistency* dengan menggunakan Koefisien Reliabilitas (*Alpha Cronbach*). Nilai Koefisien *Cronbach Alpha* dikatakan baik bila koefisien bernilai antara 0,6 sampai 1,0 (Husein, 2008: 113).

Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS.

Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Gujarati, 2012:432). Menurut Santoso (2012:236) rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{Tolerance} \text{ atau } Tolerance = \frac{1}{VIF}$$

Uji heterokedastisitas

Menurut Gujarati (2012:406) untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas digunakan uji *rank-spearman* yaitu dengan mengkolerasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari *residual* hasil regresi. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari *residual* signifikan, maka kesimpulannya terdapat heterokedastisitas (varian dari *residual* tidak homogeny).

Teknik Analisis

Untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas (Sofyan dan Kurniawan, 2009:81).

Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut;

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Supratno, 2010:37).

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian dilakukan dengan melihat hasil tingkat signifikan lebih dari 10% ($\alpha = 0.10$). Apabila nilai signifikan kurang dari 10%, maka berarti variabel bebasnya secara serempak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama diterima (Ghozali, 2013:98).

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2013:99) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0.10 ($\alpha = 10\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria, Jika nilai signifikan ≥ 0.10 berarti hipotesis ditolak dan jika nilai signifikan ≤ 0.10 berarti hipotesis diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas****Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	R	Status	Cronbach Alpha	Status
Kepuasan Kerja (X ₁)	X ₁₁	0.852	Valid	0.902	Reliabel
	X ₁₂	0.890	Valid		Reliabel
	X ₁₃	0.880	Valid		Reliabel
	X ₁₄	0.857	Valid		Reliabel
	X ₁₅	0.764	Valid		Reliabel
Komitmen Organisasional (X ₂)	X ₂₁	0.884	Valid	0.889	Reliabel
	X ₂₂	0.845	Valid		Reliabel
	X ₂₃	0.858	Valid		Reliabel
	X ₂₄	0.837	Valid		Reliabel
	X ₂₅	0.587	Valid		Reliabel
	X ₂₆	0.779	Valid		Reliabel

Stres Kerja (X3)	X3 ₁	0.826	Valid	0.797	Reliabel
	X3 ₂	0.743	Valid		Reliabel
	X3 ₃	0.854	Valid		Reliabel
	X3 ₄	0.604	Valid		Reliabel
	X3 ₅	0.369	Valid		Reliabel
	X3 ₆	0.761	Valid		Reliabel
Turnover Intention (Y1)	Y1 ₁	0.839	Valid	0.861	Reliabel
	Y1 ₂	0.871	Valid		Reliabel
	Y1 ₃	0.810	Valid		Reliabel
	Y1 ₄	0.847	Valid		Reliabel
	Y1 ₅	0.836	Valid		Reliabel
		0.314	Valid		Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Sendiri, 2019

Pada tabel 1 terlihat bahwa nilai korelasi untuk setiap pernyataan adalah > korelasi yaitu 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

Uji Realibilitas

Tabel 2. Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas Kepuasan kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.902	5

Uji Reliabilitas Komitmen organisasional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.889	6

Uji Reliabilitas Stres kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.797	6

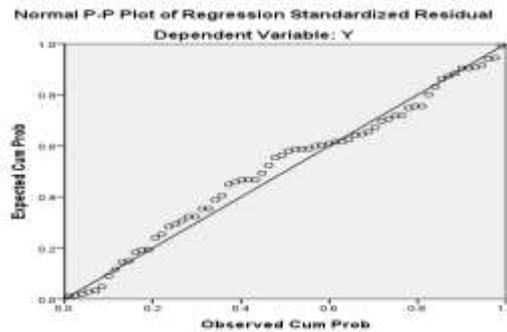
Uji Reliabilitas Turnover Intention

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.861	6

Sumber: Hasil Olahan Sendiri, 2019

Berdasarkan tabel 2 hasil uji realibilitas menunjukkan, dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* untuk masing-masing variabel X1 (0.902), X2 (0.889), X3 (0.797) dan Y (0.861) lebih besar dari 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel dengan menggunakan variabel independen kepuasan kerja (X1), komitmen organisasional (X2), stres kerja (X3) serta variabel dependen *turnover intention* (Y).

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas
Sumber: Hasil Olahan Sendiri, 2019

Berdasarkan hasil pada gambar 2 menunjukkan bahwa pernyataan tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

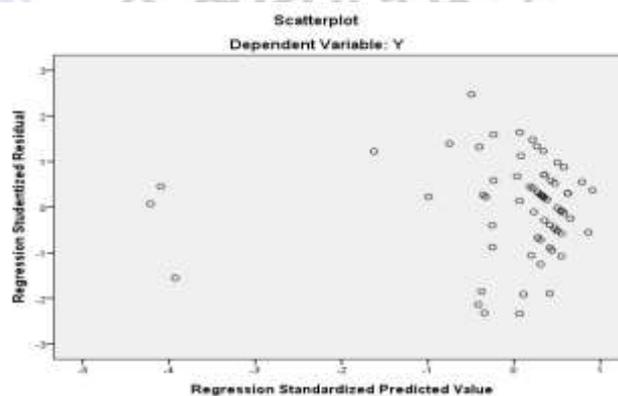
Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepuasan Kerja	0.495	2.019
Komitmen Organisasional	0.323	3.095
Stres Kerja	0.435	2.297

Sumber: Hasil Olahan Sendiri, 2019

Dari tabel 3 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonearitas jika nilai VIF < 10 dan hasil perhitungan Tolerance menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonearitas dalam model regresi tersebut.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas
Sumber: Hasil Olahan Sendiri, 2019

Dari gambar 3 menunjukkan bahwa uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	3,246	2,044
Kepuasan Kerja	,361	,111
Komitmen Organisasional	,362	,116
Stres Kerja	,227	,110

Sumber: Hasil Olahan Sendiri, 2019

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu kepuasan kerja (X1), komitmen organisasional (X2), stres kerja (X3) memiliki hubungan positif terhadap variabel dependen, *turnover intention* (Y) yang ditunjukkan dengan koefisien variabel yang bertanda positif.

Koefisien Determinasi**Tabel 5. Koefisien Determinasi**

Model Summary ^b										
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson	
				R Square	F Change	df1	df2			
1	.832 ^a	.692	.677	2.05013	.692	46.463	3	62	.000	1.443

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Sendiri, 2019

Dari tabel 5 menunjukkan nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar .832 artinya mempunyai hubungan kuat. Nilai Koefisien Determinasi (adj R²) adalah .677 atau 67,7% Artinya pengaruh Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasional (X2), dan Stres Kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar 67,7% dan sisanya sebesar 32,3% di pengaruhi variabel lain.

Uji Simultan F**Tabel 6. Tabel Uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	585.852	3	195.284	46.463	.000 ^b
	Residual	260.587	62	4.203		
	Total	846.439	65			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Hasil Olahan Sendiri, 2019

Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasional (X2) dan Stres Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

Uji Parsial (t)

Tabel 7. Uji Parsial t

		Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.246	2.044		1.588	.117					
	X1	.361	.111	.324	3.240	.002	.725	.380	.228	.495	2.019
	X2	.362	.116	.387	3.124	.003	.782	.369	.220	.323	3.095
	X3	.227	.110	.221	2.071	.043	.697	.254	.146	.435	2.297

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan sendiri, 2019

Dari tabel 7 menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Komitmen Organisasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Stres Kerja (X3) memiliki nilai dan tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,043 < 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Stres Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk Kepuasan Kerja, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima Kepuasan Kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk gaya kepemimpinan transformasional, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak atau Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian yang saya temukan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan.

Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk Stres Kerja, disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini sama dengan penelitian Putra dan sariyati (2017), melakukan penelitian tentang Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* di CV. Bengkel Bintang Pesona Group. Hasil analisis menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh negative terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk Kepuasan Kerja, disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, maka dapat disimpulkan secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
2. Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk Komitmen Organisasional, disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, maka dapat disimpulkan secara parsial Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
3. Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk Stres Kerja, disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, maka dapat disimpulkan secara parsial Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
4. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Maka dapat disimpulkan secara Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* PT. SIG ASIA Kota Bitung.

Sekaran, U.2009. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis. Edisi 4. Buku 1.* Salemba Empat.. Jakarta

Santoso, S.2012. *Statistik Parametrik.* PT Gramedia Pustaka. Umum. Sari, Afriyani Wulan. Jakarta

Sofyan, Y. dan Heri, K.2009. *SPSS Complete Teknik Analisis Statistik.* Salemba Infotek. Jakarta

Supranto, 2010. *Statistik Teori dan Aplikasi,* Erlangga, Jakarta.

Zeffane. 2003. *Oraganizational Behavior A Global Persective.* John Wiley and Sons Australia Ltd. Australia.

