

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN KANTOR PUSAT
PT. BANK SULUTGO MANADO**

*EFFECT OF ORGANIZATION COMMITMENT, WORK SATISFACTION, WORK STRESS ON
TURNOVER INTENTION EMPLOYEE OFFICES OFFICE CENTER
PT. BANK SULUTGO MANADO*

Oleh:
Gishella Paat¹
Bernhard Tewal²
Arazzi Bin H. Jan³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Management
Universitas Sam Ratulangi Manado

email: ¹gishellaaprilia.paat@gmail.com
²tewalb@yahoo.com
³arazihasanjan@yahoo.com

Abstrak: Dalam suatu organisasi peran sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, stres kerja karyawan secara parsial maupun simultan terhadap *Turnover Intention* (niat berpindah) karyawan kantor pusat PT. Bank SulutGo Manado. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kualitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 75 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji f dan uji t, dengan menggunakan program aplikasi SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sedangkan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Selanjutnya, secara simultan Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan. Pimpinan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo dapat mempertahankan Komitmen Organisasi yang telah diterapkan, dan berusaha selalu memikirkan ide-ide agar karyawan memiliki Kepuasan dalam bekerja dan meminimalisir faktor-faktor yang dapat memicu peningkatan Stres Kerja sehingga dapat mengurangi tingkat *Turnover Intention*.

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

Abstract: In an organization, the role of human resources is a critical determinant of great importance for the effectiveness and success of the organization in achieving its objectives. The success of a person in the field is determined by the level of competence, professionalism, and also his commitment to the field he engaged in. This study aims to determine the effect of organizational commitment, job satisfaction, employee work stress partially or simultaneously to turnover intention (intention to resign) employees of PT. Bank SulutGo Manado. This research uses a kind of associative research with qualitative approach. The sample gathered from 75 respondents. In this study, I use Purposive Sampling to measure data also questionnaires and interviews to collect the data. Using multiple linear regression analysis to analyzing data f test and t test, I also using SPSS 22 application program. The result reveal that Organizational Commitment and Job Satisfaction had partial and significant influence on Turnover Intention, while Work Stress had positive and significant effect on Turnover Intention. Furthermore, simultaneously Organizational Commitment, Job Satisfaction and Job Stress affect the intention of employee turnover. The Chairman of PT. Bank SulutGo can maintain the Organizational Commitment that has been implemented, and always try to think of the idea so that employees have Satisfaction in working and minimize the factors that can trigger the increase of Work Stress so as to reduce the level of turnover intention.

Keywords: *organizational commitment, job satisfaction, work stress, intention turnover*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan faktor penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Lewat peran SDM semua yang direncanakan dapat berjalan sesuai dengan prosedur berdasarkan kesepakatan bersama dan dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi secara bersama-sama.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan hubungan karyawan dan pimpinan dalam membangun komitmen organisasi merupakan salah satu bagian yang berperan aktif. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014: 165), komitmen organisasi adalah tingkatan di mana seseorang mengenal perusahaan dan tujuan-tujuannya. Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi.

Kewajiban tercapainya kepuasan kerja adalah setiap pimpinan perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka

Stres kerja adalah perasaan takut/gelisah yang sering muncul dan mengakibatkan perasaan tidak nyaman atau tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja yang dialami karyawan dapat mengakibatkan kepuasan dalam bekerja menurun, karena yang didapat bukanlah suatu kepuasan melainkan rasa tertekan, takut untuk dimarahi dan lain sebagainya.

Turnover Intention merupakan suatu niat atau keinginan yang dimiliki seseorang untuk meninggalkan organisasi tersebut. Setiap karyawan menginginkan adanya kepuasan dalam melakukan pekerjaannya. Jika seorang karyawan merasa puas, setiap tugas tanggung jawab akan diselesaikan dengan sebaik mungkin, sehingga tidak akan terjadinya *Turnover Intention*. Salah satu faktor terjadinya *Turnover Intention* karena mengalami stress kerja.

Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Ada atau tidaknya pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo Manado
2. Ada atau tidaknya pengaruh negatif signifikan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo Manado.
3. Ada atau tidaknya pengaruh negatif signifikan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo Manado.
4. Ada atau tidaknya pengaruh positif signifikan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari fungsi manajemen. Jadi bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi yang direncanakan (planning), diorganisasikan (organizing), dilaksanakan (directing), dan dikendalikan (controlling) agar tujuan yang dicapai organisasi dapat diperoleh hasil yang seoptimal mungkin, efisien dan efektif, Subekhi dan Jauhar (2012: 1).

Komitmen Organisasi

Mobley dalam Andini (2006: 21) komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat kekerapan indentifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik: adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi dan adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertakan dalam organisasi.

Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2005: 117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Senada dengan pengertian kepuasan kerja yang diajukan.

Stres Kerja

Luthans (2000), mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Turnover Intention* Karyawan

Seorang karyawan yang mempunyai Komitmen berarti karyawan tersebut memiliki kesetiaan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki Komitmen akan loyal terhadap pekerjaan yang dilakukan dan dapat mempengaruhi pola pikir karyawan sehingga dapat mengatasi niat atau keinginan berpindah organisasi (*Turnover Intention*). Dalam hal ini komitmen memiliki hubungan yang berlawanan dengan *Turnover Intention* dimana semakin tinggi Komitmen Organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin rendah terjadinya *Turnover Intention*. Hasil penelitian dari Sari (2014) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention* Karyawan

Kepuasan Kerja seseorang dapat dilihat dari komitmen seorang karyawan, dimana rasa puas itu akan sendirinya muncul jika karyawan memiliki komitmen. Dimana seorang karyawan memiliki rasa puas dengan apa yang dia kerjakan, dengan berada di lingkungan kerja yang baik, diberikan kesempatan untuk mempelajari banyak hal, meningkatkan skill yang ada. Sehingga, karyawan yang memiliki kepuasan kerja, cenderung tidak akan niat atau memiliki keinginan berpindah (*Turnover Intention*). Sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki rasa puas dalam bekerja, maka *Turnover Intention* akan terjadi. Monica, dan Putra (2017) menunjukkan hasil, bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

Hubungan Stres Kerja dengan *Turnover Intention* Karyawan

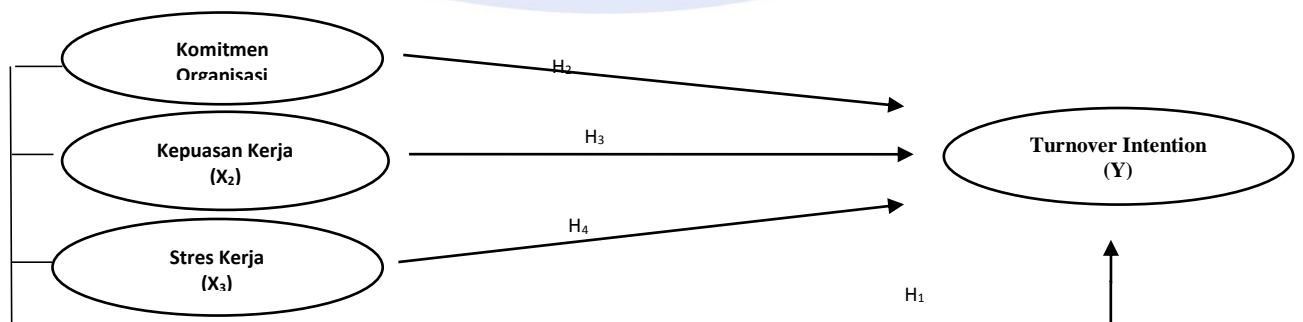
Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka niat berpindah karyawan (*Turnover Intention*) akan semakin tinggi. Sebaliknya jika stres kerja seorang karyawan kurang, maka *Turnover Intention* juga akan berkurang. Penelitian dari Pradharna (2015), menunjukkan bahwa stres kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar.

Hipotesis

Hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁: Diduga ada pengaruh signifikan Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo Manado
- H₂: Diduga ada pengaruh negatif signifikan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo Manado
- H₃: Diduga ada pengaruh negatif signifikan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo Manado
- H₄: Diduga ada pengaruh positif signifikan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo Manado.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Data Olahan, 2017

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yang disebarakan kepada para karyawan tetap dan yang telah bekerja minimal 1 tahun menjadi responden.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini di laksanakan pada PT. Bank SulutGo Manado Jl. Sam Ratulangi No.9 Manado. Lama waktu penelitian ini dari bulan April 2017 – Agustus 2017.

Sampel dan Teknik Penentuan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. (Sugiyono, 2012: 81) Sampel penelitian ini diambil dengan perhitungan rumus *Slovin* dan mendapatkan hasil 75 responden.

Teknik penentuan sampel dilakukan secara *Purposive Sampling*, maksudnya menentukan tujuan tertentu. Kriteria dalam penelitian sampel adalah mereka yang menjadi karyawan tetap dan karyawan yang telah bekerja minimal 1(satu) tahun.

Metode Analisis

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Item adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti (Sugiyono, 2010: 455). Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap atau dinyatakan Valid. Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Uji Reliabilitas item adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan reliabilitas serangkaian item pertanyaan dalam keandalannya mengukur suatu variabel. Arikunto dalam Riduwan (2011: 97) menyatakan Realibilitas ialah suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, dimana suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,60 atau lebih.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari Multikolinearitas (Priyatno, 2011 : 288) dan (Safi'I 2015: 63).

Priyatno (2011: 296) mengemukakan uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dengan analisis grafik (normal P-P plot) regresi.

Untuk menguji linier berganda di uji menggunakan program SPSS versi 22. Model analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= <i>Turnover Intention</i>	X_1	= <i>Komitmen Organisasi</i>
β_0	= <i>Konstanta</i>	X_2	= <i>Kepuasan Kerja</i>
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= <i>Koefisien regresi untuk variabel bebas</i>	X_3	= <i>Stres Kerja</i>
		e	= <i>Error</i>

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Dengan Uji F (secara simultan)

Priyatno (2011:258) mengemukakan uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*Turnover Intention*) dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, dengan melihat tingkat signifikansi ≤ 0.05 .

Pengujian Hipotesis Dengan Uji t (secara parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen (Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja) secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen (*Turnover Intention*) dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel dan dengan melihat tingkat signifikansi ≤ 0.05 .

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain (Santosa dan Ashari, 2005: 125).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Karakteristik Responden

Responden di PT. Bank SulutGo memiliki jumlah laki-laki lebih banyak dari jumlah perempuan. Responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 52% dari total keseluruhan responden. Sedangkan untuk responden berjenis kelamin perempuan sebanyak sebesar 48%. Sedangkan responden yang berumur 20-29 Tahun sebanyak 47%. Responden pada kisaran umur 30-39 Tahun sebanyak 29%. Responden pada kisaran 40-49 Tahun sebanyak 23%, sedangkan responden yang berkisar 50-59 Tahun sebanyak sebesar 1%. Responden yang berpendidikan (SMA/SMK) sebesar 41%. Responden dengan tingkat pendidikan (Diploma) sebesar 13%. Responden dengan tingkat pendidikan (S1) sebesar 44%. Responden dengan tingkat pendidikan (S2) sebesar 1%. Dan responden yang memiliki masa kerja 1-5 Tahun sebesar 35%. Responden yang memiliki masa kerja 6-10 tahun sebesar 32%. Responden 11-15 Tahun sebesar 13%. Responden 16-20 Tahun sebesar 11% dan responden yang memiliki masa kerja >20 Tahun sebesar 9%.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen Komitmen Organisasi (X_1)

Pengujian Validitas (X_1) yaitu Komitmen Organisasi, menunjukkan bahwa hasil r hitung dari setiap butir soal menunjukkan lebih besar dari nilai r tabel 0.227, maka setiap item pernyataan dalam kuesioner dapat dinyatakan valid. Dan Pengujian Reliabilitas dari Variabel Validitas (X_1) Komitmen Organisasi, hasilnya memberikan nilai alpha lebih tinggi yaitu 0.805 dari nilai realibitas minimal *Cronbach Alpha* = 0.60 dapat diketahui setiap data yang ada dinyatakan reliabel atau konsisten.

Instrumen Kepuasan Kerja (X_2)

Pengujian Validitas (X_2) yaitu Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa hasil r hitung dari setiap butir soal menunjukkan lebih besar dari nilai r tabel 0.227, maka setiap item pernyataan dalam kuesioner dapat dinyatakan valid. Dan Pengujian Reliabilitas dari Variabel Validitas (X_2) Kepuasan Kerja, hasilnya memberikan nilai alpha lebih tinggi yaitu 0.774 dari nilai realibitas minimal *Cronbach Alpha* = 0.60 dapat diketahui setiap data yang ada dinyatakan reliabel atau konsisten.

Instrumen Kepuasan Kerja (X_3)

Pengujian Validitas (X_3) yaitu Stres Kerja, menunjukkan bahwa hasil r hitung dari setiap butir soal menunjukkan lebih besar dari nilai r tabel 0.227, maka setiap item pernyataan dalam kuesioner dapat dinyatakan valid. Dan Pengujian Reliabilitas dari Variabel Validitas (X_3) Stres Kerja, hasilnya memberikan nilai alpha lebih tinggi yaitu 0.786 dari nilai realibitas minimal *Cronbach Alpha* = 0.60 dapat diketahui setiap data yang ada dinyatakan reliabel atau konsisten.

Instrumen *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan tabel diatas Pengujian Validitas (Y) yaitu *Turnover Intention* menunjukkan bahwa hasil r hitung dari setiap butir soal menunjukkan lebih besar dari nilai r tabel 0.227, maka setiap item pernyataan dalam kuesioner dapat dinyatakan valid. Dan Pengujian Reliabilitas dari Variabel Validitas (Y) *Turnover Intention*, hasilnya memberikan nilai alpha lebih tinggi yaitu 0.947 dari nilai realibitas minimal *Cronbach Alpha* = 0.60 dapat diketahui setiap data yang ada dinyatakan reliabel atau konsisten.

Uji Asumsi Klasik
Uji Multikolineritas

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

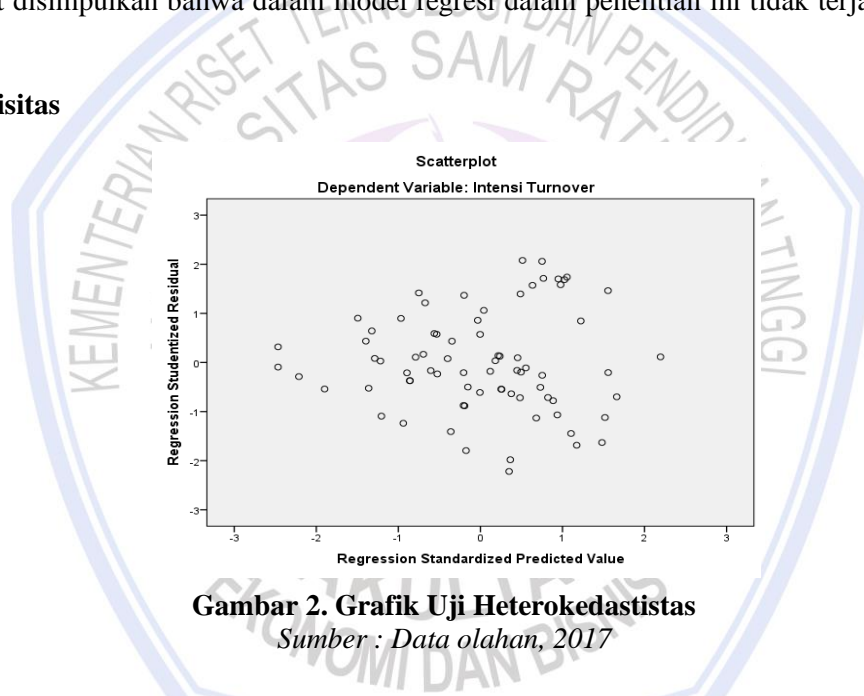
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	19.837	8.053		2.463	.016		
Komitmen Oganisasi	-.471	.197	-.246	-2.391	.019	.850	1.177
Kepuasan Kerja	-.478	.195	-.258	-2.449	.017	.812	1.231
Stres Kerja	.817	.136	.612	5.998	.000	.865	1.157

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: *Data olahan, 2017*

Output *coefficients* dapat dilihat hasil nilai TOL dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai Tolerance Variabel X₁ *Komitmen Organisasi*, X₂ *Kepuasan Kerja*, X₃ *Stres Kerja* di Bank SulutGo Cabang Manado mendapatkan hasil di bawah 0.10 sedangkan dari nilai VIF dari Variabel X₁ *Komitmen Organisasi*, X₂ *Kepuasan Kerja*, X₃ *Stres Kerja* di Bank SulutGo Cabang Manado mendapatkan hasil, dibawah atau tidak lebih dari 10. Setelah diuji dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi kasus atau gejala multikolineritas.

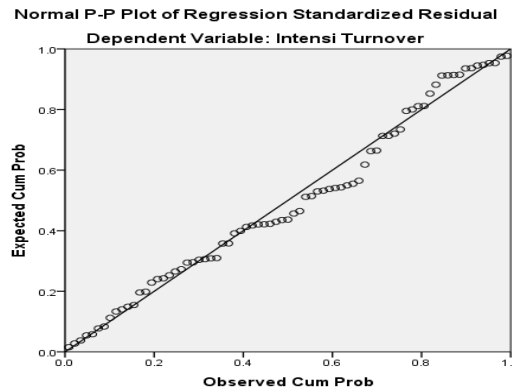
Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Grafik Uji Heterokedastistas
Sumber : Data olahan, 2017

Berdasarkan hasil output gambar 2 grafik scatterplot dapat dilihat sekitar garis 0, titik-titiknya menyebar atau tidak membentuk pola yang jelas dan mengikuti garis yang menyebar di sekitar angka 0 dan tidak beraturan, maka dinyatakan data ini tidak terjadi heterokedastisitas sehingga layak digunakan untuk model estimasi.

Uji normalitas



Gambar 3. Grafik P-P plot regresi

Sumber : Data olahan, 2017

Garis diagonal dalam gambar 3 menggambarkan keadaan ideal dari data yang mengikuti distribusi normal. Titik-titik di sekitar garis adalah keadaan data yang diuji. Kebanyakan titik-titik berada sangat dekat dengan garis atau bahkan menempel pada garis, maka dapat disimpulkan jika data tersebut mengikuti distribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19.837	8.053		2.463	.016
	Komitmen Organisasi	-.471	.197	-.246	-2.391	.019
	Kepuasan Kerja	-.478	.195	-.258	-2.449	.017
	Stres Kerja	.817	.136	.612	5.998	.000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data Olahan, 2017

Hasil Tabel 2 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 19.837 - 0.471 X_1 - 0.478 X_2 + 0.817 X_3$$

Berikut uraian penjelasan dari hasil persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

- Nilai konstan (a) sebesar 19.837. Ini berarti jika semua *Komitmen Organisasi*, *Kepuasan Kerja*, *Stres Kerja* memiliki nilai (0) maka nilai *Turnover Intention* (Beta) sebesar 19.837.
- Nilai koefisien *komitmen organisasi* di Kantor Pusat Bank SulutGo Manado sebesar -0.471. Ini menunjukkan bahwa jika variabel *komitmen organisasi* mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan *Turnover Intention*. Hal ini mengandung arti bahwa *komitmen organisasi* berkurang satu satuan maka *Turnover Intention* akan turun sebesar -0.471 satuan.
- Nilai koefisien *Kepuasan Kerja* di Kantor Pusat Bank SulutGo Manado sebesar -0.478. Ini menunjukkan bahwa jika variabel *kepuasan kerja* mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan *Turnover Intention*. Hal ini mengandung arti bahwa *kepuasan kerja* berkurang satu satuan maka *Turnover Intention* akan turun sebesar -0.478 satuan.
- Nilai koefisien *Stres Kerja* di Kantor Pusat Bank SulutGo Manado sebesar 0.817. Ini menunjukkan bahwa jika variabel *stres kerja* mempunyai hubungan yang meningkat dengan *Turnover Intention*. Hal ini mengandung arti bahwa jika *stress kerja* bertambah satu satuan maka *Turnover Intention* akan naik sebesar 0.817 satuan.

Uji Hipotesis**Uji F****Tabel 3. Hasil Uji F (secara simultan)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2388.445	3	796.148	13.403	.000 ^b
	Residual	4217.502	71	59.401		
	Total	6605.947	74			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Komitmen Oganisasi, Kepuasan Kerja

Sumber: Data olahan, 2017

Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 13.403 dengan nilai probabilitas (sig) = 0.000. Nilai F_{hitung} (13.403) > F_{tabel} (2.73), dan nilai $Sig.$ lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau nilai $0.000 < 0.05$; maka H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh Komitmen Organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Stres Kerja (X_3) secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y) di Kantor Pusat Bank SulutGo Manado.

Uji t**Tabel 4. Hasil Uji t (secara parsial)**

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.837	8.053		2.463	.016
Komitmen Oganisasi	-.471	.197	-.246	-2.391	.019
Kepuasan Kerja	-.478	.195	-.258	-2.449	.017
Stres Kerja	.817	.136	.612	5.998	.000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data Olahan, 2017

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel *Turnover Intention* di Kantor Pusat Bank SulutGo Manado. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0.05(5%). Berdasarkan hasil diperoleh:

1. Komitmen Organisasi (X_1) mempunyai t_{hitung} yakni -2.391 dengan $t_{tabel} = 1.993$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi tidak memiliki kontribusi terhadap *Turnover Intention*. Nilai t negatif menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan *Turnover Intention*. Jadi dapat disimpulkan Komitmen Organisasi berpengaruh *negative* dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
2. Kepuasan Kerja (X_2) mempunyai t_{hitung} yakni -2.449 dengan $t_{tabel} = 1.993$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak memiliki kontribusi terhadap *Turnover Intention*. Nilai t negatif menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan *Turnover Intention*. Jadi dapat disimpulkan Kepuasan Kerja berpengaruh *negatif* dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
3. Stres Kerja (X_3) mempunyai t_{hitung} yakni 5.998 dengan $t_{tabel} = 1.993$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja tidak memiliki kontribusi terhadap *Turnover Intention*. Nilai t positif menunjukkan bahwa Stres Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan *Turnover Intention*. Jadi dapat disimpulkan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Koefisien Korelasi dan Determinasi**Tabel 5. Analisis Korelasi / Determinasi**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.362	.335	7.70723

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data olahan, 2017

Berdasarkan tabel 5 terlihat bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.362 dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja menentukan naik turunnya *Turnover Intention* sebesar 36%.

Selanjutnya, koefisien korelasi (R) sebesar 0.60 dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja memiliki hubungan yang cukup kuat dengan *Turnover Intention* karyawan kantor pusat PT. Bank SulutGo Manado.

PEMBAHASAN

Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo Manado

Pengujian komitmen organisasi, kepuasan kerja, stress kerja secara bersama berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Dengan adanya komitmen organisasi, kepuasan kerja yang tinggi serta stress kerja yang rendah maka akan dapat mengurangi *Turnover Intention* (niat berpindah) karyawan. Sehingga, dengan adanya kepedulian terhadap keberlangsungan perusahaan, lingkungan kerja yang baik dan waktu kerja yang disediakan cukup, maka akan mengurangi *Turnover Intention* (niat berpindah) karyawan Kantor Pusat PT. BankSulutGo Manado.

Komitmen Organisasi Berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Bank SulutGo Kantor Cabang Manado

Penelitian Uji t (secara parsial) menunjukkan adanya negatif dan signifikan pada variabel Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo Manado. Dimana jika seorang karyawan memiliki atau menjaga komitmen organisasi didalamnya maka karyawan akan loyal dengan pekerjaannya sehingga *Turnover Intention* menurun atau dapat dikatakan niat berpindah organisasi menurun. Hasil ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh *Yosua Melky (2015)* Dengan hasil hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian diterima. Berarti bahwa menunjukan korelasi negatif antara variabel komitmen organisasi dengan intensi pindah kerja dan signifikan

Kepuasan Kerja Berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention*

Penelitian Uji t (secara parsial) menunjukkan adanya negatif dan signifikan pada variabel Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan kantor pusat PT. Bank SulutGo manado. Dengan hasil ini negatif menunjukan bahwa semakin puas karyawan bekerja maka semakin menurun tingkat keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut. Hasil ini di dukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh *Sianipar, haryanti (2014)* Dimana hasil tersebut menunjukkan bahwadengan Hipotesis minor kedua diterima yaitu ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan *Turnover Intention*.

Stres Kerja Berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Bank SulutGo Kantor Cabang Manado

Penelitian Uji t (secara parsial) menunjukkan adanya positif dan signifikan pada variabel Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo Manado. Hasil positif antara stress kerja dengan *Turnover Intention* menunjukkan semakin tinggi tingkat stress kerja yang di rasakan karyawan maka niat berpindah atau keinginan keluar dari perusahaan akan semakin meningkat. Hasil ini di dukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh *Monica, Putra (2017)* menunjukkan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention*.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diberi kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan mempunyai pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo Manado
2. Secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh *negatif* dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo Manado
3. Secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh *negate f* dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo Manado
4. Secara parsial Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo Manado

Saran

Berdasarkan dari penelitian diatas penulis ingin menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Komitmen yang ada dalam perusahaan untuk kesejahteraan karyawan dipertahankan. Bagi karyawan, saling menjaga komitmen organisasi yang telah dibuat dan miliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan sehingga tidak menimbulkan keinginan untuk berpindah.
2. Dimana Kepuasan kerja ini sangat berpengaruh terhadap niat untuk berpindah, bagi perusahaan disarankan untuk tetap memberikan kenyamanan dalam bekerja, memberikan kesempatan untuk karyawan dapat belajar hal yang baru dan memberikan apa yang menjadi hak dan kewajiban karyawan. Sehingga karyawan akan merasakan puas dan akan meberikan hasil kerja yang maksimal.
3. Mengingat banyaknya terjadi masalah turnover karyawan, yang mengakibatkan stress kerja yang tak teratasi, baiklah para pemimpin yang ada membarikan waktu kerja yang lebih lama lagi untuk karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar. Selanjutnya, karyawan sebisa mungkin dipekerjakan sesuai dengan standart ketentuan jam kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashari, Purbayu Budi Santosa. 2005. *Analisis statistic dengan Microsoft exel dan SPSS*. Yogyakarta
- Andini, Rita. 2006. *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention*.Tesis. Semarang. Program Studi Magister Managemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro. <http://eprints.undip.ac.id/15830/> diakses pada tanggal 11 Oktober 2017.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Luthans, F. 2000. *Perilaku Organisasi*, Edisi X. Andi. Yogyakarta
- Mangkunegara, 2005. *Management Kepegawaian/Personel Management*. Alumni. Jakarta
- Monica, Ni Made Tiya Juman dan Made Surya Putra(2017). *Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 3, 2017: 1644-1673 ISSN: 2302-8912. Diakes pada tangga 02 juni 2017
- Melky, Yosua (2015) .*Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda*. eJournal Psikologi, 2015, 3 (3): 694-707 ISSN 0000-0000, ejournal.psikologi.fisip-unmul.org. Diakses pada tanggal 02 Juni 2017
- Pradharna, Aginta Sidra (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention* Studi Empiris di CV. U.L.A.MA Paper, CV. Cipta Pustaka, dan UD Realitas di Surakarta. <http://eprints.ums.ac.id/37120/32/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>
- Pengertian stress kerja, <http://www.landasanteori.com/2015/07/pengertian-stres-kerja-definisi-faktor.html>
- Priyatno, Duwi, 2011 *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Mediakom, Yogyakarta.

- Riduwan. (2011). *Rumus dan data dalam analisis statistika*, Bandung: Alfabeta
- Safi'I, Siti Zulaiha (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Karyawan Pada PT. Massindo Sinar Pratama. Tbk Manado*. ISSN 2303-1174 Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret, Hal. 642-652. Diakses pada tanggal 16 Mei 2017.
- Sari, Rindi Nurlaila (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (pada Hotel Ibis Yogyakarta)*. <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/15137> skripsi. Diakses pada tanggal 03 Juni 2017
- Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka. Jakarta.
- Sianipar, Anggie Rumondang Berliana dan Kristiana Haryanti (2014). *Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention pada karyawan bidang produksi CV. X*. Psikodimensia Vol. 13 No.1, 98 – 114. Diakses pada tanggal 02 Juni 2017
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. ALFABETA. Bandung
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*; Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.

