

## **Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di PT. Pilar Niaga Makmur**

**Griffin Georgian Patuh**  
**Universitas Buddhi Dharma**  
Email : [griffin.georgian@gmail.com](mailto:griffin.georgian@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana stres kerja mempengaruhi keinginan PT Pilar Niaga Makmur untuk mengurangi turnover karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. 109 pekerja membentuk kelompok penelitian. Distribusi survei, observasi partisipan, dan studi dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data. Sedangkan menggunakan SPSS versi 25 untuk analisis data. Metodologi penelitian observasional kuantitatif digunakan. Teknik penilaian data meliputi pemeriksaan validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji r, t, dan f, serta pengujian hipotesis.

Nilai  $t_{hitung}$  stress kerja ( $X_1$ ) sebesar  $11.310 > t_{tabel}$  sebesar 1,990,  $t_{hitung}$  kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar  $5.721 >$  nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,990, serta nilai  $t_{hitung}$  komitmen organisasi ( $X_3$ ) sebesar  $3.028 >$  nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,990, maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang menunjukkan secara parsial variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), dan Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil ANOVA, model 1 memiliki  $F_{hitung}$  sebesar 546,047 pada tingkat signifikansi 0,000 (di mana 0,000 kurang dari atau sama dengan 0,05), dan model 2 memiliki  $F_{hitung}$  sebesar 388,364 pada tingkat signifikansi yang sama (di mana 0,000 lebih kecil dari atau sama dengan 0,05) dan  $F_{count}$  2,72. Model 3 memiliki  $F_{count} > F_{table}$  (atau  $281,884 > 2,72$ ) dan ambang signifikansi 0,003 (0,003 > 0,05). *Turnover Intention* secara signifikan dipengaruhi oleh Stres Kerja ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), dan Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) secara bersamaan, sehingga  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  disetujui. ( $Y$ ). Dampak gabungan dari ketiga faktor penjelas pada niat berpindah ( $Y$ ) adalah 0,476, atau 47,6%.

**Kata Kunci: Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Turnover Intention**

## PENDAHULUAN

Manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan suatu bisnis dalam mencapai tujuan tertentu. Kecuali keahlian dan kaliber sumber daya manusia perusahaan, banyak sumber dayanya yang dapat diduplikasi. Manajemen bisnis telah termotivasi oleh keadaan ini untuk terus bekerja untuk meningkatkan metode yang berbeda untuk pengelolaan sumber daya manusia. Keterampilan teknologi, akademik, filosofis, dan moral para pemangku kepentingan di semua tingkat pekerjaan harus dikelola dan diberdayakan oleh perusahaan HRM. (Arifudin, 2020).

*Turnover intention* Tarif yang tinggi dapat memaksa bisnis untuk mempekerjakan anggota staf baru dan kehilangan staf berpengalaman. Karena itu, dalam merancang ulang manajemen pengelolaan dan strategi MSDM maka perusahaan harus mengetahui bahwa faktor penyebab terjadinya *turnover intention* sangat beragam, mulai dari alasan pribadi atau keluarga, lingkungan atau perusahaan.

Menurut Hidayati & Trisnawati (2016), kemungkinan keluar dari pekerjaan ditentukan oleh empat perilaku: memiliki niat untuk keluar, mencari lowongan, mempertimbangkan apakah mungkin untuk mendapatkan pekerjaan lain, dan memiliki keinginan yang kuat untuk beralih pekerjaan. Alasan lain seorang pekerja mungkin ingin meninggalkan pekerjaannya adalah jika dia muak dengan lingkungan. Namun, secara umum, stres di tempat kerja, kebahagiaan kerja, dan dedikasi perusahaan adalah pendorong utama tujuan pergantian. Oleh karena itu, para sarjana tertarik untuk mengeksplorasi bagaimana stres kerja, Niat untuk meninggalkan pekerjaan dipengaruhi oleh hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Stres Kerja**

Reaksi emosional, kognitif, dan psikologis karyawan terhadap batasan membentuk pola stres kerja atau tuntutan ketidakpastian yang tinggi, serta ketidakseimbangan antara tuntutan perusahaan dan tingkat produktivitas pekerja, dapat mengakibatkan tuntutan yang berlebihan terhadap kesehatan mental dan fisik mereka (Lestari & Mujiati, 2018).

Stress kerja dapat diakibatkan oleh konflik peran ganda, serta ketidakseimbangan antara tuntutan perusahaan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut (Lestari & Mujiati, 2018).

### **Kepuasan Kerja**

Tingkat kemudahan dan antusiasme seorang karyawan terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh reaksi emosionalnya, atau respons afektif, terhadap berbagai bagian pekerjaannya. Kebahagiaan kerja, atau kekurangannya, dapat berdampak signifikan pada produktivitas. Semakin dia merasakan kepuasan pada pekerjaannya, maka dia akan semakin baik kinerjanya (Handoko & Rambe (2018), Hidayah (2011), Indrasari (2017)).

Tingkat kepuasan seseorang di tempat kerja tidak didasarkan pada salah satu faktor melainkan pada reaksi mereka secara keseluruhan terhadap pekerjaan mereka. Seorang pekerja mungkin tidak puas dengan aspek-aspek tertentu dari pekerjaan mereka sementara sangat menikmati aspek-aspek lainnya.

## Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah terbentuknya ikatan psikologis serta kepercayaan dan penerimaan yang kuat antara karyawan dengan perusahaan untuk secara bersama-sama melaksanakan pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan, yang disertai dengan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukannya dan nilai-nilai perusahaan, sebagai bagian dari perusahaan (Jehanzeb & Mohanty (2018), Widodo et al. (2019), Arifudin (2020), Haq et al. (2014)).

Tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan menentukan apakah mereka akan mematuhi atau tidak dan mendukung tujuannya.

## Turnover Intention

*Turnover intention* adalah pola perilaku karyawan yang melibatkan keinginan atau kecenderungan untuk berhenti dari posisinya saat ini untuk mencari pekerjaan di organisasi lain yang akan menawarkan prospek yang lebih besar untuk pertumbuhan pendapatan dan kemungkinan karir di masa depan (Abdillah (2012), Nafiudin & Umdiana (2017), Prayogi et al (2019)).

Salah satu bentuk perilaku penarikan diri di tempat kerja adalah *Turnover intention*, yang mencakup keinginan untuk berhenti dari pemberi kerja saat ini untuk mencari peluang yang lebih baik.

## METODE

### A. Desain Penelitian

#### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dan data penelitian disajikan sebagai data numerik yang dikumpulkan dengan menggunakan alat penelitian dan kemudian dianalisis secara statistik dengan maksud untuk membuktikan hipotesis yang telah ditetapkan. Cita-cita ilmiah seperti konkrit/empiris, objektif, terukur, logis, dan sistematis telah dipenuhi oleh teknik-teknik penelitian kuantitatif.

Metodologi survei cross-sectional, atau metode penelitian yang mengumpulkan data untuk populasi sekaligus, digunakan dalam penelitian ini. (Creswell, 2012).

#### 2. Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pilar Niaga Makmur, Kota Tangerang, Banten 15122, Jalan Garuda No. 21 Blok QR, RT.006/RW.004, Kec. Batu ceper. Perdagangan umum, perindustrian, jasa, pertanian, transit darat, percetakan, perbengkelan, dan perlengkapan rumah tangga adalah semua usaha yang dilakukan oleh PT. Pilar Niaga Makmur.

### B. Pengambilan Sampel

#### 1. Populasi

150 pekerja PT. Pilar Niaga Makmur merupakan populasi dari penelitian ini.

#### 2. Sampel

Purposive sampling yang didasarkan pada algoritma Slovin dan memiliki tingkat signifikansi toleransi kesalahan sebesar 5% digunakan untuk menentukan sampel yang berjumlah 109 pekerja.

### C. Pengumpulan Data

Kuesioner, observasi partisipan, dan analisis dokumen digunakan sebagai metode pengumpulan data untuk proyek ini.

### D. Analisa Data

Mengikuti langkah-langkah di bawah ini, data survei komprehensif sebagai cara analisis data, diperoleh melalui temuan jajak pendapat, dianalisis dengan perangkat lunak SPSS, dan diuji validitasnya:

### 1. Uji Validitas

Yang dimaksud dengan “validitas” adalah kehandalan suatu alat pengukur dalam mengumpulkan data. Gunakan rumus korelasi yang disarankan Pearson, rumus korelasi produk momen, untuk menilai keandalan setiap komponen alat penilaian penelitian.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan

$r_{xy}$  = koefisien korelasi

N = jumlah responden uji coba

X = skor tiap item

Y = hasil setiap butir soal yang diisi oleh peserta tes untuk menentukan tingkat validitasnya.

### 2. Uji Reliabilitas

Landasan dependability dan reliability adalah mengandalkan sesuatu melibatkan memiliki keyakinan di dalamnya, dan keandalan menyiratkan kepercayaan. Dengan kata lain, sementara pengukur yang dapat dipercaya akan menghasilkan pembacaan yang akurat, itu mungkin tidak selalu mengukur dengan tepat apa yang ingin diukur. Menggunakan *algoritme Alpha Cronbach*, tentukan apakah perangkat dapat diandalkan dengan:

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = reliabilitas yang dicari

$n$  = jumlah item pertanyaan yang dicari

$\sum \sigma_t^2$  = jumlah varians skor tiap-tiap item

$\sigma_t^2$  = varians total

Nilai reliabilitas  $>0,7$  menunjukkan reliabilitas yang memadai, sedangkan nilai reliabilitas  $>0,8$  menunjukkan reliabilitas yang tinggi pada semua evaluasi dan semua item.

### 3. Uji Regresi Linier Berganda

Korelasi antara banyak faktor dapat dievaluasi dengan bantuan regresi berganda. Tiga faktor independen dan satu variabel dependen digunakan dalam penelitian ini. Berikut adalah paradigma analisis regresi linier berganda:

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

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

X1 = Stres Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

X3 = Komitmen Organisasi

a = konstanta (nilai Y apabila  $x_1, x_2,$  dan  $x_3 = 0$ )

b = koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

e = Error

## 4. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Persyaratan berikut ini berlaku untuk mengikuti tes F:

- taraf signifikan  $\alpha = 0,05$
- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yang menyatakan bahwa variabel bebas (X) secara bersamaan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap variabel terikat (Y), maka  $H_0$  akan diabaikan.
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yaitu, variabel independen (X) tidak secara bersamaan memiliki dampak yang cukup besar terhadap variabel dependen (Y)  $H_a$  akan diterima.

## 5. Uji T

Nilai regresi sebagian diuji dengan uji t (t-test). Rumus untuk uji T adalah:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

- t = Distribusi t  
 r = Koefisien korelasi parsial  
 $r^2$  = Koefisien determinasi  
 n = jumlah data (t-test)

Setelah melakukan perhitungan ini, perbandingan t-tabel tingkat kesalahan 0,05 persen dilakukan.

Adapun hipotesis penelitian adalah: dilaksanakan.

- $H_0: \beta = 0$  : tidak ada dampak yang terlihat
- $H_a : \beta \neq 0$  : *adanya* pengaruh yang signifikan.

## HASIL

## A. Uji Reliabilitas dan Validitas

## Uji Reliabilitas

### Item-Total Statistics Stres Kerja (X1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Stres Kerja 1	25,68	28,794	,644	,920
Stres Kerja 2	25,65	27,674	,767	,913
Stres Kerja 3	25,95	27,748	,717	,916
Stres Kerja 4	25,74	27,748	,725	,915
Stres Kerja 5	26,17	29,732	,690	,918
Stres Kerja 6	25,80	26,089	,777	,913
Stres Kerja 7	25,83	27,830	,757	,914
Stres Kerja 8	26,12	29,199	,685	,918
Stres Kerja 9	25,72	27,146	,807	,911
Stres Kerja 10	25,86	28,472	,581	,924

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berikut ini dapat dijelaskan dengan menggunakan tabel di atas:

- Temuan perhitungan validitas untuk 10 pernyataan Stres Pekerjaan ditampilkan di bagian Statistik Item Total.
- Nilai  $r_{tabel}$  adalah 0,195 jika jumlah responden dikurangi 2 atau  $109-2 = 107$  dengan tingkat signifikansi 5%. (dihitung menggunakan derajat kebebasan).
- Dengan membandingkan hasil korelasi item dengan total korelasi 0,195,  $r_{table}$  dibandingkan dengan  $r_{counting}$  baris setiap item.
- Nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ , menunjukkan bahwa semua pernyataan tentang stres kerja adalah benar, apabila nilai  $r_{hitung}$  semua pernyataan tentang stres kerja (X1) dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  pada kolom Korelasi Total Item Terkoreksi.
- Sepuluh pernyataan variabel Stres Kerja (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih tinggi dari atau sama dengan  $\alpha = 0,70$ , menunjukkan ketergantungannya, menurut kolom *Alpha Cronbach* jika item tersebut dihapus.

**Tabel Item-Total Statistics Kepuasan Kerja (X2)**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepuasan Kerja 1	25,09	25,695	,698	,849
Kepuasan Kerja 2	25,28	27,220	,562	,861
Kepuasan Kerja 3	25,48	26,289	,598	,858
Kepuasan Kerja 4	25,55	26,731	,598	,858
Kepuasan Kerja 5	25,39	25,406	,757	,845
Kepuasan Kerja 6	25,54	27,843	,610	,858
Kepuasan Kerja 7	25,35	25,470	,703	,849
Kepuasan Kerja 8	25,51	27,345	,499	,866
Kepuasan Kerja 9	25,47	28,140	,491	,866
Kepuasan Kerja 10	25,74	30,026	,366	,873

**Sumber: Data Primer Diolah, 2022**

Berikut ini dapat dijelaskan dengan menggunakan tabel di atas:

- Estimasi validitas untuk 10 pernyataan pada skala Kepuasan Kerja ditampilkan pada grafik Item-Total Statistics. (X2).
- Untuk menghitung  $r_{tabel}$  (menggunakan df dan ambang signifikansi 5%), kami membagi ukuran sampel asli dengan 2, mendapatkan 107 individu, bukan 109.
- Dengan menganalisis hasil dari dua himpunan baris,  $r_{tabel}$  dan  $r_{hitung}$ , kita menemukan bahwa korelasi antara kedua himpunan item tersebut adalah 0,195.

**Tabel Item-Total Statistics Komitmen Organisasi (X3)**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Komitmen Organisasi 1	27,18	31,707	,712	,906
Komitmen Organisasi 2	27,46	30,936	,891	,892
Komitmen Organisasi 3	27,63	31,994	,812	,898
Komitmen Organisasi 4	27,72	33,275	,765	,901
Komitmen Organisasi 5	28,02	35,185	,755	,904

Komitmen Organisasi 6	27,76	34,794	,600	,911
Komitmen Organisasi 7	27,55	35,361	,669	,907
Komitmen Organisasi 8	27,76	36,239	,562	,912
Komitmen Organisasi 9	27,61	35,871	,583	,911
Komitmen Organisasi 10	27,74	35,359	,549	,914

**Sumber: Data Primer Diolah, 2022**

Berikut ini dapat dijelaskan dengan menggunakan tabel di atas:

- Temuan perhitungan validitas untuk 10 baris Komitmen Organisasi ditampilkan di bagian Item-Total Statistics. (X3).
- Jika ukuran sampel dikurangi 2, atau  $109-2 = 107$  dengan tingkat signifikansi 5%, maka nilai  $r_{tabel}$  adalah 0,195. (dihitung menggunakan derajat kebebasan).
- Dengan membandingkan hasil korelasi item dengan total korelasi 0,195,  $r_{table}$  dibandingkan dengan  $r_{counting}$  baris setiap item.
- Jumlah rhitung seluruh pernyataan mengenai komitmen organisasi (X3) lebih besar dari  $r_{table}$  jika dikontraskan pada kolom Corrected Item-Total Correlation, menunjukkan bahwa semua pernyataan bernilai benar.
- Nilai Cronbach's Alpha dari 10 pernyataan variabel Organizational Commitment (X3) lebih tinggi dari nilai  $\alpha = 0,70$ , menunjukkan bahwa semua pernyataan dapat dipercaya, menurut kolom Cronbach's Alpha jika Item Dihapus.

**Tabel Item-Total Statistics Turnover Intention (Y)**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Turnover Intention 1	34,63	36,586	,828	,801
Turnover Intention 2	35,07	36,680	,837	,800
Turnover Intention 3	34,54	42,251	,459	,838
Turnover Intention 4	35,28	39,817	,603	,825
Turnover Intention 5	34,86	37,712	,655	,819
Turnover Intention 6	34,55	45,546	,215	,858
Turnover Intention 7	34,70	42,917	,550	,831
Turnover Intention 8	34,61	45,463	,295	,849
Turnover Intention 9	34,65	43,081	,440	,839
Turnover Intention 10	34,63	40,086	,537	,831

**Sumber: Data Primer Diolah, 2022**

Dari tabel tersebut di atas dapat dijelaskan, sebagai berikut:

- Data tabular berlabel "Item-Total Statistics" menampilkan hasil dari sepuluh analisis validitas terpisah dari pernyataan Turnover Intention (Y).
- Untuk menghitung  $r_{table}$  (menggunakan df dan ambang signifikansi 5%), kami membagi ukuran sampel asli dengan 2, mendapatkan 107 individu, bukan 109.
- Dengan menganalisis hasil dari dua himpunan baris,  $r_{table}$  dan  $r_{hitung}$ , kita menemukan bahwa korelasi antara kedua himpunan item tersebut adalah 0,195.
- Jika nilai rhitung lebih besar dari nilai  $r_{table}$  pada kolom Korelasi Item-Total yang Dikoreksi, maka semua asersi yang melibatkan Turnover Intention (Y) sah.

Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel Reliability Statistics Stres Kerja (X1)**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,924	10

**Sumber: Data Primer Diolah, 2022**

Dari tabel tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,924 dengan jumlah pernyataan 10.

**Tabel Reliability Statistics Kepuasan Kerja (X2)**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,871	10

**Sumber: Data Primer Diolah, 2022**

Dari tabel tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,871 dengan jumlah pernyataan 10.

**Tabel Reliability Statistics Komitmen Organisasi (X3)**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,914	10

**Sumber: Data Primer Diolah, 2022**

Dari tabel tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,914 dengan jumlah pernyataan 10.

**Tabel Reliability Statistics Turnover Intention (Y)**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,845	10

**Sumber: Data Primer Diolah, 2022**

Dari tabel tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,845 dengan jumlah pernyataan 10.

**B. Hasil Uji Hipotesa****1. Uji T****Tabel Hasil Uji T, Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.987	1.381		5.059	.000		
	Stress Kerja	1.101	.047	.914	23.368	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	4.320	1.263		3.420	.001		



	Stress Kerja	.797	.064	.662	12.528	.000	.406	2.461
	Kepuasan Kerja	.404	.065	.328	6.216	.000	.406	2.461
3	(Constant)	2.996	1.293		2.316	.022		
	Stress Kerja	.733	.065	.609	11.310	.000	.363	2.752
	Kepuasan Kerja	.365	.064	.297	5.721	.000	.390	2.562
	Komitmen Organisasi	.138	.046	.126	3.026	.003	.604	1.656

a. Dependent Variable: Turnover Intention

**Sumber: Data Primer Diolah, 2022**

Dari tabel tersebut di atas dapat dijelaskan, sebagai berikut:

- a. Diketahui dari kolom t bahwa ketika thitung stres kerja melebihi ttabel, atau ketika  $11,310 > 1,659$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  disetujui.
- b. Karena diketahui dari kolom t bahwa  $5,721 > 1,659$ , atau  $t_{hitung}$  kepuasan kerja lebih besar dari  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  disetujui.
- c. Mengingat thitung komitmen organisasi melebihi ttabel ( $3,028 > 1,659$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  disetujui pada kolom t.
- d. Stres kerja diketahui memiliki nilai probabilitas 0,000, bersama dengan nilai kesenangan bekerja dan komitmen perusahaan pada kolom Sig. Akibatnya, stres kerja, kepuasan kerja, dan pengabdian organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat keberangkatan, dan  $H_0$  diabaikan dan  $H_a$  disahkan jika kemungkinannya lebih kecil dari 0,05.

## 2. Uji F

Pengaruh faktor-faktor independen dalam model regresi ini terhadap variabel dependen secara bersamaan diperiksa dengan menggunakan uji F.

Berikut adalah hasil uji F pada model regresi ini:

**Tabel Hasil Uji Regresi, ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4495.004	1	4495.004	546.047	.000 <sup>b</sup>
	Residual	880.813	107	8.232		
	Total	5375.817	108			
2	Regression	4730.277	2	2365.138	388.364	.000 <sup>c</sup>
	Residual	645.540	106	6.090		
	Total	5375.817	108			
3	Regression	4782.056	3	1594.019	281.884	.000 <sup>d</sup>
	Residual	593.761	105	5.655		
	Total	5375.817	108			

**Sumber: Data Primer Diolah, 2022**

Berikut ini dapat dijelaskan dengan menggunakan tabel di atas:

- Berdasarkan hasil analisis ANOVA, model 1 memiliki Fhitung sebesar 546,047 yang secara statistik signifikan pada taraf 0,000 (di mana 0,0000,05). 2.69. Oleh karena itu,  $H_0$  tidak dikenali, dan  $H_a$  dikenali, karena terdapat hubungan linier antara stres kerja dan keinginan untuk keluar.
- Hasil ANOVA menunjukkan bahwa untuk model 2, Fhitung adalah 388,364, dan nilai ini secara signifikan lebih besar dari Ftabel pada taraf 0,000 (di mana 0,000 > 0,05). 2.69. Akibatnya, kami menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , yang berarti dampak stres kerja dan kebahagiaan kerja terhadap niat berpindah adalah linier.
- Berdasarkan hasil analisis ANOVA, model 3 memiliki Fhitung sebesar 281,884 yang secara statistik signifikan pada taraf 0,000 (di mana 0,000 0,05), dan Fhitung lebih besar dari Ftabel dengan faktor 281,884. 2.69. Akibatnya, kami menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , yang berarti niat berpindah sebanding dengan stres kerja, kebahagiaan kerja, dan dedikasi organisasi.

## KESIMPULAN

Temuan penelitian meliputi pernyataan berikut, yang didasarkan pada penelitian dan diskusi:

- Hipotesis pertama diterima karena stres kerja (X1) berpengaruh signifikan secara marginal terhadap *turnover intention* (Y).
- Hipotesis kedua diterima jika Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara marginal terhadap *Turnover Intention* (Y).
- Hipotesis ketiga diterima karena Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh signifikan secara marginal terhadap *Turnover Intention* (Y).
- Jika *Turnover Intention* (Y) secara signifikan dipengaruhi secara bersamaan oleh Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3), maka hipotesis keempat didukung.

## REFERENSI

- Abdillah, F. (2012). Hubungan Kohesivitas Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2).
- Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *JIMEA, Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi*, 4(2), 1–15.
- Creswell, J. W. (2012). *Research Design; Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage.
- Gunawan, A., & Sutrisna. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2).
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Haq, M. A., Jindong, U. Y., & Zafar, H. (2014). Factor Affecting Organizational Commitment Among Bank In Pakistan. *Journal Business and Management*, 16(4).
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag Marketing PT Wahana Sahabat Utama. *Jurnal Eksis*, 11(1), 11(1).
- Hudayah, S. (2011). *Pengaruh Kualitas Layanan Internal Terhadap Kepuasan Kerja, Kualitas Layanan Eksternal, Kepuasan Nasabah dan Kinerja Bisnis Pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Jehanzeb, K., & Mohanty, J. (2018). Impact of employee development on job satisfaction and organizational commitment: person–organization fit as moderator. *International Journal of Training and Development*, 22(3).
- Joarder, M., Mohamad, S., & Kawsar, A. (2011). Mediating Role Of Affective Commitment in HRM Praktices and Turnover Intention Relationship. *Business and Economics Research Journal*, 2(4).
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stress Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3412–3441.
- Nafiudin, & Umdiana, N. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Generasi Y Di Provinsi Banten. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(2).
- Ozkeser, B. (2018). Impact of training on employee motivation in human resources management. *Procedia Computer Science*, 158.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
- Sandu, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Penerbit Alfabeta.
- Sutrisna, & Aprilyani, N. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Guna Karya Elektrik. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 197–207.
- Velnampy, T., & Aravinthan., S. A. (2013). Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks: A Sri Lanka Experience. *European Journal of Business and Management*, 5(7).
- Widodo, S., Widiyanti, M., Hidayati, T., & Situmorang, N. (2019). Human resources management facets: role of organizational commitment. *Journal of Security and Sustainability*, 9(1).