



PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. SAMUDRA SINERGI JAYA DI SUKOHARJO

Mohamad Bayu Nugroho

viderai707@gmail.com

Program Studi S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, Sukoharjo

Tri Ratna Pamikatsih

triratna.pamikatsih@gmail.com

Program Studi S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, Sukoharjo.

Abstract *The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction, organizational commitment, work stress and employee workload at PT Samudra Sinergi Jaya. Determination of the sample using the saturated sample method, out of 35 populations used for the sample of 24 respondents. The data sources used are primary and secondary data. The data collection method uses the distribution of questionnaires and the data analysis method uses data instrument tests, classical assumption tests and hypothesis testing. The test results show that partially the variables of job satisfaction, organizational commitment, work stress and workload have a positive and significant effect on the turnover intention of PT Samudra Sinergi Jaya employees. From the variables of job satisfaction, organizational commitment, work stress and workload have an influence of 73.4% and the remaining 26.6% is explained by other variables not included in this study*

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

Abstrak Tujuan dilakukan penelitian ini guna mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja dan beban kerja karyawan pada PT. Samudra Sinergi Jaya. Penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh, dari 35 populasi yang dipakai untuk sample berjumlah 24 responden. Sumber data yang dipakai yakni data primer serta sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner dan metode analisis data menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil pengujian menunjukkan secara parsial variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, stress kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention karyawan* PT. Samudra Sinergi Jaya. Dari variabel-variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh sebesar 73,4% dan sisanya sebesar 26,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, beban kerja, turnover intention*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan suatu bidang yang sangat berpengaruh dalam perusahaan. Disini karyawan memiliki peran yang penting bagi perusahaan, sebab yang menjadi penggerak lajunya perusahaan untuk berkembang adalah karyawan, seperti keuangan, pemasaran hingga operasional perusahaan. Perusahaan yang sukses dinilai dari bagaimana perusahaan itu mengelola sumber daya yang dimilikinya. Tidak dipungkiri dalam mengelola sumber daya manusia juga mempunyai kendala dan masalah seperti yang sering terjadi adalah pengunduran diri karyawan. Banyak perilaku yang dilakukan karyawan sehingga melakukan pengunduran diri, kebijakan perusahaan yang tidak sesuai membuat tekanan dalam bekerja sehingga bisa menimbulkan stres bagi karyawan. Dalam penelitian juga menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki sikap kerja positif akan menampilkan produktivitas yang lebih tinggi dari pada sikap kerja negative. Pekerjaan yang memiliki sikap kerja positif terhadap pekerjaan akan rendah tingkat absensi dan pengunduran dirinya.

Received Januari 30, 2024; Revised Februari 29, 2024; Maret 30, 2024

** Mohamad Bayu Nugroho, viderai707@gmail.com*

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. SAMUDRA SINERGI JAYA DI SUKOHARJO

PT. Samudra Sinergi Jaya merupakan salah satu distributor besi dan baja terbesar di Kabupaten Sukoharjo yang berlokasi di Jl. solo – wonogiri, Ds Telukan, Kec. Grogol, Kab. Sukoharjo, perusahaan yang berkonstruksi pembangunan, Perusahaan ini mempunyai karyawan yang cukup banyak dengan tugas dan tanggung jawab yang berbeda setiap posisinya, ditengah kondisi perusahaan yang baru berkembang, perusahaan seringkali mengalami keluar masuknya karyawan. Karyawan yang keluar dikarenakan banyaknya tuntutan dari perusahaan yang tidak sesuai dengan kebijakan yang dibuat seperti, gaji yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan atau dibawah standar upah minimal regional. Tugas dan tekanan kerja yang terlalu berat yang mengakibatkan karyawan sering stres, serta sikap karyawan yang sering ijin dan datang terlambat. Sehingga karyawan untuk komitmen terhadap perusahaan juga ikut menurun berdampak pada keluarnya karyawan atau sering dikenal dengan istilah *Turnover Intention*.

Tabel 1. Data Absensi PT. Samudra Sinergi Jaya Periode Januari – Juni 2023

Bulan	Jumlah karyawan	Absensi			presentase ketidakhadiran
		Terlambat	Sakit	Alfa	
Januari	35	17	3	5	23%
Februari	35	15	1	8	26%
Maret	35	12	1	5	17%
Apri	35	11	5	7	34%
Mei	35	17	9	2	31%
Juni	35	13	1	8	26%

Sumber : PT, Samudra Sinergi Jaya, 2023

Dari data diatas menyebutkan bahwa karyawan sering terlambat dan tidak masuk dengan dan tanpa alasan tiap bulannya, mengidentifikasi dari data diatas tingkat keterlambatan karyawan PT. Samudra Sinergi Jaya cukup tinggi setiap bulannya, dibulan januari dan Mei 2023 tingkat karyawan yang terlambat paling tinggi yaitu berjumlah 17 karyawan yang datang terlambat. Kemudian tingkat presentase ketidakhadiran paling tinggi terjadi pada bulan april yaitu 34% dari jumlah karyawan, ada 5 orang yang ijin sakit dan tanpa alasan sebanyak 7 orang. Data menunjukan banyaknya karyawan yang berperilaku tidak disiplin seperti keterlambatan bekerja, sampai tidak ada keterangan hal tersebut mempengaruhi turnover intention pada karyawan.

Turnover Intention karyawan merupakan masalah yang harus diperhatikan karena bisa mengganggu jalannya operasional perusahaan. Di PT. Samudra Sinergi Jaya juga mengalami turnover intention yang secara empiris penulis melihat kondisi dan keadaan yang terjadi pada PT. Samudra Sinergi Jaya yaitu kekurangan karyawan yang bekerja dikarenakan banyak karyawan yang keluar dan masuk perusahaan atau turnover intention seperti terlihat pada data yang kami peroleh dari PT. Samudra Sinergi Jaya berikut ini.

Tabel 2. Data Turnover Intention PT. Samudra Sinergi Jaya 2017 – 2022

Sumber : PT. Samudra Sinergi Jaya

Data *turnover* karyawan pada PT. Samudra Sinergi Jaya tergolong cukup tinggi, data

Tahun	Total Karyawan Awal	Masuk	Keluar	Total Karyawan Akhir	Turnover Intention
2017	40		4	36	2,63%
2018	36	5	8	33	5,80%
2019	33	1	5	29	4,03%
2020	29	5	3	31	2,50%
2021	31		7	24	6,36%
2022	24	11		35	0,00%

karyawan yang memperlihatkan cukup tinggi terjadi pada Tahun 2017- 2021, dan tahun 2021 merupakan tahun dimana tingkat *turnover* nya paling tinggi sebesar 6,36%. Menurut Purwito dalam penelitian Soegandi, Sutanto & Setiawan (2013) tingkat intensitas turnover karyawan bisa 2% atau lebih. Faktor Ketidakpuasan kerja mempengaruhi akan tindakan karyawan melakukan keputusan untuk keluar atau tidak.

Kepuasan Kerja ialah ungkapan rasa senang dalam diri karyawan yang telah berhasil dalam menjalankan tugas dari perusahaan dengan hasil yang diharapkan. Untuk memenuhi kebutuhan sosial, psikologis nya, dan juga gaji yang sesuai, maka karyawan akan bekerja dengan keras demi memenuhi kebutuhan tersebut dan apabila kebutuhan itu terpenuhi maka rasa puas akan didapatkan. Karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi cenderung akan lebih berkomitmen dan memiliki dedikasi yang tinggi (Pitasari dan Pherdana 2018).

Komitmen Organisasi merupakan salah satu yang berpengaruh pada turnover intention perusahaan. Komitmen adalah sikap karyawan yang memilih untuk loyal dengan perusahaan, karyawan merasa mempunyai kesempatan yang luas untuk berkarir, adanya faktor emosional dengan rekan kerja, lingkungan, gaji yang mendukung membuat tingkat komitmen terhadap perusahaan semakin tinggi maka resiko melakukan turnover intention juga rendah, seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan bersungguh sungguh dalam bekerja (Priansa 2018). Akan tetapi jika perusahaan memberikan kebijakan yang tidak bisa dikerjakan juga akan berpengaruh pada kelayakan karyawan, yang awalnya punya komitmen setelah diberikan tugas yang menghambat karirnya seperti, tugas yang tidak sesuai posisinya diperusahaan, upah yang tidak sesuai dengan kinerjanya, sikap atasan yang semena-mena itu semua membuat beban pada karyawan.

Beban kerja justru salah satu faktor paling berpengaruh pada tingkat tingginya keluarnya karyawan. Beban kerja bukan hanya tugas yang diberikan perusahaan tapi juga kebijakan perusahaan yang tidak sesuai harapan karyawan, tidak ada apresiasi terhadap karyawan yang kinerjanya baik, gaji yang diterima tidak sesuai kinerja yang diberikan, lingkungan kerja yang kurang mendukung untuk berkarir, akibatnya juga berdampak pada psikis dan juga fisik dan menimbulkan yang membuat keputusan pada karyawan untuk keluar dari perusahaan (Cox dalam Gibson, 2006).

Stres Kerja merupakan keadaan dalam diri seseorang yang tertekan dari psikis maupun fisik (Chaplin dalam Bachroni dan Asnawi, 1999). Jika karyawan sudah terkena stres maka akan berdampak pada kinerjanya. Stres tidak bisa dikontrol oleh sebab itu jika karyawan stres dalam tugas yang diberikan perusahaan akan terhambat.

Berdasarkan uraian diatas maka dilaksanakanlah penelitian untuk mengetahui apakah kepuasan kerja, komitmen organisasi, beban kerja dan stres kerja berpengaruh atau tidak terhadap turnover intention pada karyawan di PT Samudra Sinergi Jaya.

Kajian Literatur Turnover Intention

Turnover Intention adalah keinginan dari dalam diri karyawan untuk lepas atau meninggalkan tempat ia bekerja di organisasi atau perusahaan (Tett dan Meyer, 1993). Indikator turnover intention menurut Mobeley et al sebagai berikut :

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)
Dalam diri seseorang untuk berfikir keluar dari pekerjaannya karena merasa tidak puas ditempat kerja, merasa stress dan terbebani sehingga membuatnya berfikir untuk keluar.
2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)
Dalam diri seseorang mulai mencari pekerjaan di perusahaan lain. Jika karyawan sudah berfikir untuk keluar dari perusahaan dia bekerja maka karyawan tersebut mulai mencari pekerjaan di perusahaan lain yang dirasa lebih baik.
3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*)
Karyawan memutuskan untuk keluar pekerjaan karena sudah mendapatkan gantinya yang lebih baik.

Tingkat *turnover* yang tinggi juga memberikan pengaruh yang negatif bagi perusahaan, dalam bidang sumber daya manusia yang meliputi tentang kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lain-lain. Hal ini juga didukung oleh (Ardana dan Septiari, 2016) mengatakan tingginya turnover yang tinggi akan berpengaruh pada biaya penarikan dan pelatihan serta produktivitas dan moral karyawan.

Kepuasan Kerja

Menurut Triningtyas (2019) kepuasan kerja muncul dikarenakan karyawan merasa puas atas pekerjaannya, gaji, lingkungan, dan keinginan mereka terpenuhi secara emosional. Menurut (Hasibuan, 2016) kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal karena dipengaruhi rasa emosional dari berbagai aspek pekerjaan. Ada lima indikator menurut Tracey dan Hinkin (2006) (dikutip penelitian Nurul Anisa, 2018) yaitu :

1. Kepuasan terhadap Supervisor atau Atasan (*satisfaction with supervisors*)
Rasa puas dengan sikap dan cara Atasan dalam memimpin perusahaan
2. Kepuasan terhadap rekan kerja (*satisfaction with coworkers*)
Rasa puas memiliki rekan kerja karena motivasi tersendiri dari karyawan, seseorang yang mempunyai rekan yang bisa diajak kerja sama membuat jiwa dalam diri karyawan merasa bersemangat dalam melakukan sebuah pekerjaan.
3. Kepuasan terhadap gaji (*satisfaction with pay*)
Rasa Puas terhadap gaji yang diterima dari hasil bekerja.
4. Kepuasan terhadap promosi (*satisfaction with promotion*)
Kepuasan terhadap prestasi dalam berkarir di perusahaan sebagai bentuk pencapaian.
5. Kepuasan terhadap Kinerja (*satisfaction with work itself*)
Karyawan bangga dengan kinerjanya selama ini, dan rasa puas dalam diri yang terbayarkan karena dapat memenuhi target yang ia capai.

Menurut hasil penelitian Sentana.I.K dan Surya.I.B (2017) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Mas Ubud di Bali karena semakin rendah tingkat kepuasan kerja pada karyawan akan semakin tinggi pula tingkat *turnover intention*.

H1 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Turnover Intention Karyawan. Komitmen Organisasi

Menurut (Sentana dan Surya, 2017) komitmen organisasi adalah sikap yang loyal kepada perusahaan dimana karyawan mengekspresikan tugas dan tanggung jawabnya ke perusahaan dengan melakukan yang terbaik agar tujuan perusahaan tercapai. Indikator komitmen organisasi menurut Mowday *et al*, 1982 sebagai berikut :

1. Keinginan kuat terhadap perusahaan
Karyawan bangga dan menganggap perusahaan dia bekerja adalah tempat yang baik untuk bekerja.
2. Keinginan bekerja keras untuk perusahaan
Adanya rasa nyaman dalam bekerja di tempat kerja, sehingga membuat bekerja dengan semangat
3. Penerimaan nilai organisasi
Karyawan merasa nilai-nilai yang diterapkan perusahaan sejalan dengan nilai-nilai yang dianut karyawan.
4. Penerimaan tujuan organisasi
Keinginan karyawan tetap bertahan dan bekerja keras agar tujuan dari perusahaan tercapai

Menurut Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013) Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention karena faktor yang memengaruhi tingkat kerendahan kelayakan karyawan sikap tidak disiplin karyawan pada PT. Surya Timur Sakti Jatim.

H2 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Turnover Intention Karyawan.

Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi karyawan yang menyesuaikan diri atas perbedaan individu dan proses psikolog sebagai konsekuensi dari sebuah tindakan ((Robbins, 2006). Menurut (Sa'adah dan Prasetyo, 2018)) Stres Kerja adalah perasaan tidak senang atau kekhawatiran dan kegelisahan yang

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. SAMUDRA SINERGI JAYA DI SUKOHARJO

menyebabkan pikiran dan fisik tidak nyaman. Indikator Stres Kerja menurut Robbins (2006) sebagai berikut :

1. Tuntutan Tugas
Faktor yang sering terjadi dan dikaitkan pada pekerjaan seperti kondisi kerja, tata kerja dan letak fisik
2. Tuntutan Peran
Dengan tekanan yang diberikan sebagai salah satu fungsi agar menjalankan perannya di pekerjaan
3. Tuntutan antar Pribadi
Merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain
4. Struktur Organisasi
Perusahaan yang kurang baik akan salah menempatkan posisi, peraturan, dan wewenang dalam tanggung jawab
5. Kepimpinan Organisasi
Dalam beberapa aspek gaya kepemimpinan dapat menciptakan budaya organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan otoriter.

Menurut (S'dah dan Prasetyo, 2018) Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan, karena semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan maka semakin tinggi juga tingkat keluarnya karyawan.

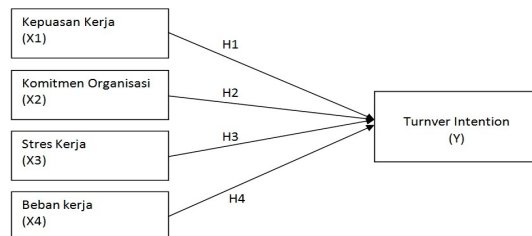
H3 : Stres Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Turnover Intention Karyawan Beban Kerja

Menurut (Egarini dan Yudi, 2021) Beban Kerja adalah banyaknya tugas dan kewajiban yang harus diselesaikan dengan waktu yang ditentukan. Indikator beban kerja menurut (Kesmowidjojo, 2017) Untuk mengetahui seberapa besar beban kerja oleh karyawan maka perlu pengidentifikasian". Indikator beban kerja sebagai berikut :

1. Kondisi kerja atau lingkungan kerja
Keseharian dalam bekerja yang dipengaruhi psikolog dan fisik organisasi yang berpengaruh pada pekerjaan dalam menjalankan tanggung jawabnya.
2. Penggunaan waktu
Dalam menjalankan tugasnya karyawan dituntut harus menyelesaikan dalam waktu yang ditentukan perusahaan.
3. Target yang harus dicapai
Tujuan suatu pekerjaan yang dicari adalah hasilnya yang harus sesuai dengan rencana awal agar tercapai.

(Egarini dan Yudi, 2022) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dalam penelitiannya menyebutkan bahwa banyak karyawan yang tidak mampu menyelesaikan tugasnya karena lingkungan kerja yang kurang mendukung kurang nyaman, waktu yang diberikan juga kurang sebab tugas yang begitu banyak.

H4 : Beban Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Turnover Intention Karyawan Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Hipotesis
Sumber : Data Primer diolah, 2023

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. SAMUDRA SINERGI JAYA DI SUKOHARJO

Metode Penelitian

Sumber Data

Peneliti menggunakan data primer serta sekunder. Data primer ialah data langsung yang didapatkan dari obyek penelitian yakni karyawan PT. Samudra Sinergi Jaya. Data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara baik dari buku, artikel, penelitian terdahulu yang relevan.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Samudra Sinergi Jaya yang berjumlah 35 orang. Sampel diambil dengan teknik sample jenuh, yaitu keseluruhan anggota populasi menjadi sample. Sehingga sample yang dipergunakan sejumlah 35 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Samudra Sinergi Jaya melalui kuesioner serta studi pustaka. Pertanyaan kuisisioner menggunakan skala likert dengan skor Sangat Setuju 5, Setuju 4, Netral 3, Tidak Setuju 2, Sangat Tidak Setuju 1.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Respoden

Pendeskripsian responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama kerja. Penyebaran kuisisioner ini mendapatkan hasil sejumlah 35 responden. Hasil deskripsi responden bisa ditunjukkan dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Deskripsi Responden

KRITERIA	JUMLAH	PERSENTASE
JENIS KELAMIN		
Laki-laki	21	60%
Perempuan	14	40%
Total	35	100%
Usia		
19 – 25	16	46%
26 – 29	5	14%
31 – 45	14	40%
Total	35	100%
Lama Kerja		
<1 tahun	11	16%
1-2 tahun	18	20%
3 tahun	6	24%
Total	35	100%

Sumber : Data primer diolah, 2023

Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Sebuah uji guna melihat keakuratan kuesioner yang diolah peneliti memperoleh serta mengukur data dari responden. Cara membacanya dengan perbandingan r hitung serta r tabel. Jika r hitung > r tabel diartikan valid begitupun sebaliknya. Berdasarkan sampel penelitian didapatkan 35 responden $df = (n-2)$ maka r tabel nya ialah 0,3344. Hasil uji disajikan berikut ini :

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	X1.1	0,708	0,4044	Valid
	X1.2	0,743		
	X1.3	0,872		

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. SAMUDRA SINERGI JAYA DI SUKOHARJO

	X1.4	0,877		
	X1.5	0,912		
	X1.6	0,896		
	X1.7	0,833		
	X1.8	0,886		
	X1.9	0,871		
	X1.10	0,840		
	X1.11	0,901		
	X1.12	0,823		
	X1.13	0,909		
	X1.14	0,783		
	X1.15	0,835		
	<hr/>			
Komitmen Organisasi	X2.1	0,663	0,4044	Valid
	X2.2	0,847		
	X2.3	0,826		
	X2.4	0,908		
	X2.5	0,851		
	X2.6	0,895		
	X2.7	0,711		
	X2.8	0,827		
	X2.9	0,697		
	X2.10	0,642		
	X2.11	0,691		
	X2.12	0,749		
	<hr/>			
Stres Kerja	X3.1	0,613	0,4044	Valid
	X3.2	0,781		
	X3.3	0,811		
	X3.4	0,732		
	X3.5	0,641		
	X3.6	0,773		
	X3.7	0,842		
	X3.8	0,815		
	X3.9	0,534		
	X3.10	0,851		
	X3.11	0,871		
	X3.12	0,726		
	X3.13	0,870		
	X3.14	0,873		
	X3.15	0,858		
	<hr/>			
Beban Kerja	X4.1	0,836	0,4044	Valid
	X4.2	0,845		
	X4.3	0,844		
	X4.4	0,738		
	X4.5	0,593		
	X4.6	0,753		
	X4.7	0,689		
	X4.8	0,781		
	X4.9	0,523		
	<hr/>			
Turnover Intention	Y1	0,599	0,4044	Valid
	Y2	0,498		
	Y3	0,529		
	Y4	0,523		

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. SAMUDRA SINERGI JAYA DI SUKOHARJO

Y5	0,405
Y6	0,507
Y7	0,613
Y8	0,602
Y9	0,499

Sumber : Data Primer diolah. 2023

Berdasarkan dengan table diatas, keseluruhan pernyataan bernilai r hitung $>$ r table maka dinyatakan valid sehingga bisa dipakai peneliti lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Sesuatu kredibel yang berfungsi untuk mengukur variabel penelitian tersebut dapat diandalkan. Rumus koefisien *Alpha Cronbach* digunakan pada penelitian ini, yaitu dengan menyeleraskan nilai *Alpha* dengan standar. Reliabilitas variabel disebut baik apabila mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Uji Asumsi Klasik

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,971	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,939	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,952	0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,891	0,60	Reliabel
Turnover Intention	0,674	0,60	Reliabel

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengujia apakah variabel residual secara normal terdistribusi atau tidak. Jika nilai *Asymp. Sig.* suatu variabel $>$ signifikansi bernilai 0,05 dapat diartikan terdistribusi normal.

Tabel 6. Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	24
Asymp Sig (2-tailed)	0,200

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Dari data diatas uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yang mempunyai nilai *Asymp. Sig.* senilai 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dinyatakan data normal berdistribusi.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk menguji ada atau tidaknya gejala multikolinieritas pada variabel independent dengan melihat nilai VIF harus $<$ 10 dan Tolerance $>$ 0,1.

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Variable	VIF	Tolerance	Keterangan
Kepuasan Kerja	2,677	0,374	Non Multikolinieritas
Komitmen Organisasi	2,446	0,409	Non Multikolinieritas
Stres Kerja	1,752	0,571	Non Multikolinieritas
Beban Kerja	1,974	0,507	Non Multikolinieritas

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Sesuai tabel diatas semua nilai VIF tiap variabel kurang dari 10 serta tolerance bernilai lebih dari 0,1 maka multikolinieritas tidak terjadi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atas suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam membuat sebuah keputusan diuji mempergunakan uji glejser, apabila mempunyai nilai signifikansi > 0,05 maka tidak akan terjadi heterokedastisitas, begitu sebaliknya.

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
Kepuasan Kerja	0,260
Komitmen Organisasi	0,298
Stres Kerja	0,419
Beban Kerja	0,841

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Sesuai dengan tabel diatas nilai signifikansi dari variabel-variabel tersebut menunjukkan lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variable independen terhadap variabel dependen:

Tabel 9. Uji Regresi Linier Berganda

Model	B	Sig.
Constan	32,620	
Kepuasan Kerja	-0,275	0,00
Komitmen Kerja	0,193	0,017
Stres Kerja	-0,102	0,032
Beban Kerja	0,340	0,005

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Dari Tabel 8 menghasilkan model regresi :

$$Y = 32,620 + -0,275 X_1 + 0,193 X_2 + -0,119 X_3 + 0,340 X_4$$

Keterangan :

1. Konstanta sebesar 32,620 artinya faktor Kepuasan kerja, lomitmen Organisasi, stres kerja dan beban kerja atau sama dengan nol (0), sehingga besar dari Turnover Intention 29,554 satuan.
2. Nilai B₁ ialah koefisien regresi variabel X₁ Komitmen Organisasi senilai -0,275 artinya apabila variabel tersebut naik sebanyak 1 satuan, Turnover akan turun 0,275 sebaliknya apabila faktor komitmen organisasi turun 1 satuan maka Turnover akan naik 0,275 asumsi variabel independen lain tetap
3. Nilai B₂ ialah koefisien variabel X₂ Komitmen Organisasi senilai 0,193 apabila faktor tersebut naik sebanyak 1 satuan, Turnover akan naik senilai 0.193 satuan diasumsikan variabel bebas lain tetap.
4. Nilai B₃ ialah koefisien regresi variabel X₁ Stress Kerja senilai -0,102 artinya apabila variabel tersebut naik sebanyak 1 satuan, Turnover akan turun 0,102 sebaliknya apabila faktor komitmen organisasi turun 1 satuan maka Turnover akan naik 0,102 asumsi variabel independen lain tetap.
5. Nilai B₄ ialah koefisien regresi X₄ Beban Kerja senilai 0,340 artinya apabila beban kerja meningkat 1 satuan, *Turnover* akan ikut naik 0,340 satuan asumsi variabel independen lain tetap.

Uji t

Untuk mengetahui variabel berpengaruh secara parsial dapat melihat dasar pengambilan keputusan t hitung harus > t table atau nilai signifikansi harus < 0,05

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. SAMUDRA SINERGI JAYA DI SUKOHARJO

Tabel 10. Hasil Uji T

Variabel	t tabel	T hitung	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	2,068	-5,496	0,000	Berpengaruh
Komitmet Organisasi (X2)	2,068	2,611	0,017	Berpengaruh
Stres Kerja (X3)	2,068	-2,309	0,032	Berpengaruh
Beban Kerja (X4)	2,068	3,198	0,005	Berpengaruh

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Sesuai tabel diatas menyatakan bahwa variabel X1, X2, X3 dan X4 ialah berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square
1	0,734

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Sesuai tabel 9 diketahui nilai koefisien determinasi atau *R Square* adalah sebesar 0,387. mengandung Arti Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Stres Kerja (X3) dan Beban Kerja (X4) secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 73,4%. Sedangkan sisanya 26,6% diperoleh dari variabel-variabel lainnya.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Hubungan Kepuasan Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Pengujian uji regresi secara parsial menghasilkan bahwa kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Samudra Sinergi Jaya menyebutkan bahwa nilai sig nya 0,000 < dari 0,05 artinya ada pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* yang terjadi di PT. Samudra Sinergi Jaya, hasil penelitian ini membuktikan karyawan tidak puas terhadap pekerjaannya. Sesuai dengan peneltian dahulu Sentana.I.K dan Surya.I.B (2017) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Mas Ubud di Bali kerana semakin rendah tingkat kepuasan kerja pada karyawan akan semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* buktinya rasa malas pada dii karyawan sudah dimunculkan dari ketidaksiplinan, sering ijin, dll. Sehingga karyawan yang kurang puas ingin meninggalkan pekerjaannya

Hubungan Komitmen Organisasi (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Pengujian uji regresi secara parsial menghasilkan bahwa kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Samudra Sinergi Jaya menyebutkan bahwa nilai sig nya 0,017 < dari 0,05 artinya ada pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* yang terjadi di PT. Samudra Sinergi Jaya, hasil penelitian ini membuktikan bahwa karyawan tidak memiliki komitmen untuk bekerja terus. Sesuai dengan penelitian. Sesuai dengan penelitian terdahulu Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013) Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention karena faktor yang memengaruhi tingkat kerendahan kelayalan karyawan sikap tidak disiplin karyawan pada PT. Surya Timur Sakti Jatim. Menurut data turnover juga di lihatkan bahwa tingkat ingin keluar juga cukup banyak sehingga menimbulkan karyawan untuk keluar

Hubungan Stres Kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Pengujian uji regresi secara parsial menghasilkan bahwa kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Samudra Sinergi Jaya menyebutkan bahwa nilai sig nya 0,032 < dari 0,05 artinya ada pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* yang terjadi di PT. Samudra Sinergi Jaya, hasil penelitian ini membuktikan terhadap stress kerja mengakibatkan karyawan ingin keluar. Sesuai dengan penelitian (S'dah dan Prasetyo, 2018) Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan, karena semakin tinggi tingkat stres yang dialami

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. SAMUDRA SINERGI JAYA DI SUKOHARJO

karyawan maka semakin tinggi juga tingkat keluarnya karyawan. Tingkat tekanan yang tinggi membuat karyawan merasa pusing dan sakit oleh sebab itu karyawan tidak kuat menghadapi tekanan yang tinggi akibatnya stress mengganggu kinerja karyawan dan keinginan untuk keluar sangatlah besar.

Hubungan Beban kerja (X4) terhadap Turnover Intention (Y)

Pengujian uji regresi secara parsial menghasilkan bahwa kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Samudra Sinergi Jaya menyebutkan bahwa nilai sig nya $0,005 < \text{dari } 0,05$ artinya ada pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* yang terjadi di PT. Samudra Sinergi Jaya, hasil penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja yang diberikan membuat karyawan ingin keluar. Maka sesuai dengan penelitian terdahulu (Egarini dan Yudi, 2022) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dalam penelitiannya menyebutkan bahwa banyak karyawan yang tidak mampu menyelesaikan tugasnya karena lingkungan kerja yang kurang mendukung kurang nyaman, waktu yang diberikan juga kurang sebab tugas yang begitu banyak sehingga membuat karyawan ingin berhenti dari pekerjaannya

Kesimpulan

Sesuai hasil analisis serta pembahasan penelitian ini maka didapatkan kesimpulan:

1. Tidak ada Kepuasan Kerja yang didapatkan para karyawan
2. Tidak ada keyakinan dalam diri karyawan untuk bertahan lama dibuktikan dengan ketidak disiplin kerja karyawan
3. Akibatnya karyawan sering sakit dan ijin karena stress pada tuntutan dari dalam dan luar diri karyawan
4. Beban kerja yang diberikan juga tidak tanggung tanggung mengakibatkan kelelhan

Saran

Sesuai pembahasan diatas maka ada saran yang diberikan yakni :

1. Dilakukannya development progam sehingga dalam seleksi karyawan dan perekrutan karyawan bisa memberikan kinerja dan karakter yang baik
2. Berikan reward atau penghargaan atas kinerja karyawan sehingga bisa memotivasi untuk terus bekerja dan semangat
3. Adakan piknik atau *Gathering* agar karyawan tidak stress dalam melakukan pekerjaannya
4. Buat pelatihan agar sdm juga ikut berkembang .

DAFTAR PUSTAKA

- Angwen, D. G. (2017). HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN FISIK DAN BEBAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya* , Vol.6 No.2.
- Ardana, I. K., & Septiari, N. K. (2016). Pengaruh Job Insecurty Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. (Doctoral Dissertation, Udayana University)
- Bachroni, M., & Asnawi, S. (1999). Stres kerja. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Bogar, R., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*. *Productivity* , Vol. 2 No. 4.
- EGARINI, N. N., & PRASTIWI, N. L. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KEPUASAN. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN DAN BISNIS* , ISSN (Online): 2829-2154.
- Gibson, J. L., et al. (2006). Organizations (behavior, structure, processes) 12th ed. New York City: McGraw-Hill
- Gilmer. 1961:49. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-lima. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. 2017. Analisis Beban Kerja. Jakarta: RaihAsa Sukses

*PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, STRES KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN
PT. SAMUDRA SINERGI JAYA DI SUKOHARJO*

- Mawadati, D., & Saputra, A. R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan. *FORUM EKONOMI* , 18 -26.
- Meyer, JP., Natalie, J Allen., Smirth Catherin A. (1993). Commitmen to Organizational and Occupation: Extentions and Test Of Three Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78 No 4, pp 537-551.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan : Sebab-Akibat Dan Pengendaliannya*. Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mowday, R. T., R. M. Steers and I. W. Porter. (1983). "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Applied Psychology*. Vol.84,p.408-414.
- Pitasari, N. A., & Perdhana, M. S. (2018). KEPUASAN KERJA KARYAWAN : STUDI LITERATUR. *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT* , Volume 7, Nomor 4, Tahun 2018, Halaman 1-11.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: ALFABETA
- Risaldy, A., & Ananda, D. F. (2022). PENGARUH JOB EMBEDDEDNESS, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN. *E-JURNAL MANAJEMEN* , E-ISSN: 2775–8370.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit PT.Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta
- Sa'adah, S., & Prasetyo, A. P. (2018). *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER*. Diambil kembali dari file:///C:/Users/ultimate/Downloads/304-356-1-SM.pdf
- Sentana, I. K., & Surya, I. B. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN. *E-Jurnal Manajemen Unud* , Vol. 6, No. 10, 5232-5261.
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP. *AGORA* , Vol. 1, No. 1.
- Tett, Robert P., and Meyer, John P.. 1993. Job Satisfaction, Organizational Commitment, *Turnover Intention, and Turnover*: Path Analyses Based on Meta-analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46 (2): 259-293
- Tracey, J. B., & Hinkin, T. R. (2006). The costs of employee turnover: when the devil is in the details. *Cornell Hospitality Report*, 6(15), 4-16
- TRISNANINGTYAS, F. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP. *Fakultas Ekonomi Bisnis UMS* .
- Utomo, F. (2018). PENGARUH JOB INVOLVEMENT DAN SOCIAL SUPPORT TERHADAP. *AGORA* , Vol. 6, No. 2.
- Widyantara, Ida Bagus Putra dan Ardana, I Komang. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan . Volume IV, No. 6, 2015.