

TURNOVER KARYAWAN DITINJAU DARI KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI DI PT ECO SMART GARMENT INDONESIA

by Muhammad Rio Herlambang .

Submission date: 20-Dec-2021 11:51AM (UTC+0700)

Submission ID: 1734011498

File name: TURNITIN_M_RIO_HERLAMBANG.pdf (439.1K)

Word count: 2430

Character count: 23249

TURNOVER KARYAWAN DITINJAU DARI KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI DI PT ECO SMART GARMENT INDONESIA

Muhammad Rio Herlambang¹⁾, Drs. Sri Hartono, S.E., M.Si²⁾, Fithri Setya Marwati, S.E, M.M³⁾

¹Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta
E-mail : riomuherlambang@gmail.com

²Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta
E-mail : hartonosri61@gmail.com

³Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta
E-mail : fsm.fithri@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research to determine employee turnover in terms of job satisfaction, job stress and organizational commitment. This research uses primary data obtained from questionnaires using descriptive analysis research techniques. The dependent variable is job satisfaction, job stress and organizational commitment. The population of this research is all employees of PT Eco Smart Garment Indonesia, totaling 392 people with a sample of 15% of the population, namely 60 people using purposive sampling method. The results of this research hypothesis testing using multiple linear regression test, F test and t test. The results show that: 1) job satisfaction, job stress, organizational commitment have a simultaneous and significant effect on employee turnover, 2) job satisfaction has a negative and significant effect on employee turnover, 3) work stress has a positive and significant effect on employee turnover. employee turnover, 4) job satisfaction has a negative and significant effect on employee turnover.

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

1. PENDAHULUAN

Perusahaan sebagai pelaku ekonomi tentu memegang peran penting bagi pertumbuhan ekonomi, yaitu secara umum sebagai penggerak sekaligus mendongkrak potensi serta sumber daya yang ada mulai dari produksi, distribusi dan konsumsi untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera. Perusahaan produktif dan maju haruslah mempunyai SDM yang kompeten di setiap departemen dan bagian perusahaan agar mampu mewujudkan tujuan dan misi perusahaan, tetapi sebelum itu perusahaan haruslah juga mempunyai anggapan SDM atau karyawan adalah sebagai aset perusahaan, agar dalam pengaplikasiannya karyawan tidak hanya digunakan tetapi dapat dijaga, dihargai dan dikembangkan dalam bekerja. Karyawan sebagai aset perusahaan yang harus dijaga, dihargai dan dikembangkan, dengan adanya anggapan ini berarti perusahaan haruslah menjunjung tinggi akan peran karyawan. Yang kemudian dari hal ini perusahaan dituntut agar dapat memenuhi hak-hak karyawan dan dapat memaksimalkan peran karyawan. Dengan dihargainya karyawan maka efektifitas kinerja akan meningkat dan terciptanya

budaya perusahaan yang kondusif, efektifitas saja masih belum cukup yaitu perlu adanya pengembangan karyawan yang juga dapat meningkatkan cara dan hasil kerja karyawan yang bersangkutan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Fenomena-fenomena dan permasalahan yang ada di atas tentu sangat mempengaruhi proses dan kegiatan bisnis perusahaan, maka dalam hal ini perusahaan perlu menggarisbawahi dan mencatat pentingnya hal-hal yang menghambat dan sebisa mungkin meminimalisir. Permasalahan perusahaan yang ditimbulkan oleh karyawan sangatlah krusial dikarenakan karyawan pada hakikatnya adalah manusia yang mempunyai akal, pikiran dan rasa serta mampu menilai akan lingkungan sekitar terlebih lagi dalam kegiatannya sehari-hari di dunia kerja, yaitu karyawan dapat menilai kurang terpenuhinya hak-hak kerja, kurang nyamannya lingkungan kerja dan banyaknya permasalahan di lingkungan kerja, maka karyawan yang bersangkutan secara otomatis akan mencari lingkungan kerja yang lebih nyaman menurut penilaiannya sehingga yang dari hal ini perusahaan dapat kehilangan karyawan yang kompeten dan perusahaan mempunyai citra yang kurang bagus karena tingginya tingkat karyawan keluar (Turnover).

Turnover dianggap masalah yang serius bagi perusahaan karena turnover mampu mempengaruhi efektifitas dan efisiensi hasil output perusahaan serta masih banyak lagi dampak negatif yang ditimbulkan oleh turnover karyawan yang terlalu besar, maka dari itu perusahaan perlu setidaknya menganalisis dan meminimalkan tingkat turnover yang ada di perusahaannya.

Perusahaan di Indonesia banyak macamnya dan penelitian ini dilakukan di perusahaan yang tercatat memiliki persentase turnover yang cukup tinggi yaitu di PT Eco Smart Garment Indonesia yang bergerak dalam unit bisnis garment.

Turnover disebabkan oleh banyak faktor di lingkungan perusahaan yaitu antara lain faktor internal dan eksternal di perusahaan serta masih banyak lagi faktor penyebabnya, namun penelitian ini lebih berfokus pada variabel kepuasan kerja, stress kerja dan komitmen organisasi dengan mempertimbangkan isu dan fenomena yang terjadi.

Penelitian yang serupa juga pernah dilakukan oleh Sofia Putu (2019) dengan hasil stress kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover, Dewi dan Asep (2020) dengan hasil kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover dan stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover, Ella Jauvani (2020) dengan hasil kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap turnover. Maka dari itu peneliti ingin meneliti dan membuktikan lagi terkait permasalahan tersebut dengan judul penelitian "Turnover ditinjau dari kepuasan kerja, stress kerja, komitmen organisasi di PT Eco Smart garment Indonesia.

2. TINJAUAN LITERATUR

Turnover

Turnover adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang, menurut Darma (2013, p.1) kemudian menurut (Sianipar & Hayati, 2014) turnover adalah suatu maksud atau tujuan dimana usaha yang merujuk pada pencapaian suatu tujuan, serta ciri-ciri yang dapat membedakan dari proses-proses psikologis, serta mencakup pada suatu referensi atau kaitannya dengan salah satu objek. Tidak hanya itu, pada turnover karyawan memiliki

arti yang kaitannya dengan pengunduran diri permanen secara sukarela dari suatu organisasi. Mobley (2011) seorang pakar dalam masalah pergantian karyawan juga memberikan teori turnover sebagai berhentinya individu dari anggota suatu organisasi yang bersangkutan.

Kepuasan Kerja

Menurut Issa *et. al*, (2013, p.527). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap positif dan perasaan emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan seseorang dan lingkungan. Nurhayati (2016) mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja adalah sikap atau perilaku kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting kemudian selanjutnya menurut Prayogo (2019) Kepuasan Kerja merupakan perilaku sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan Kerja juga karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan yang dari semua itu karyawan dapat meningkat

Stres Kerja

Stres kerja menurut Siddiqui dan Raja dkk (2015) bahwa semakin banyaknya kebutuhan hidup yang harus terpenuhi, beban kerja yang semakin berat dan persaingan kerja yang semakin ketat dapat menimbulkan Stress Kerja yang akhirnya menimbulkan turnover karyawan. Beehr dan Newman (2013) Stress Kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respon secara fisik maupun mental seseorang terhadap lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengancam dirinya dan mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi fisik seseorang. Kemudian menurut Keenan dan Newton (2014) mengemukakan Stress Kerja adalah perwujudan dari kekaburan peran, konflik peran dan beban kerja yang berlebihan sehingga menurunkan prestasi dan kompetensi individu dalam bekerja.

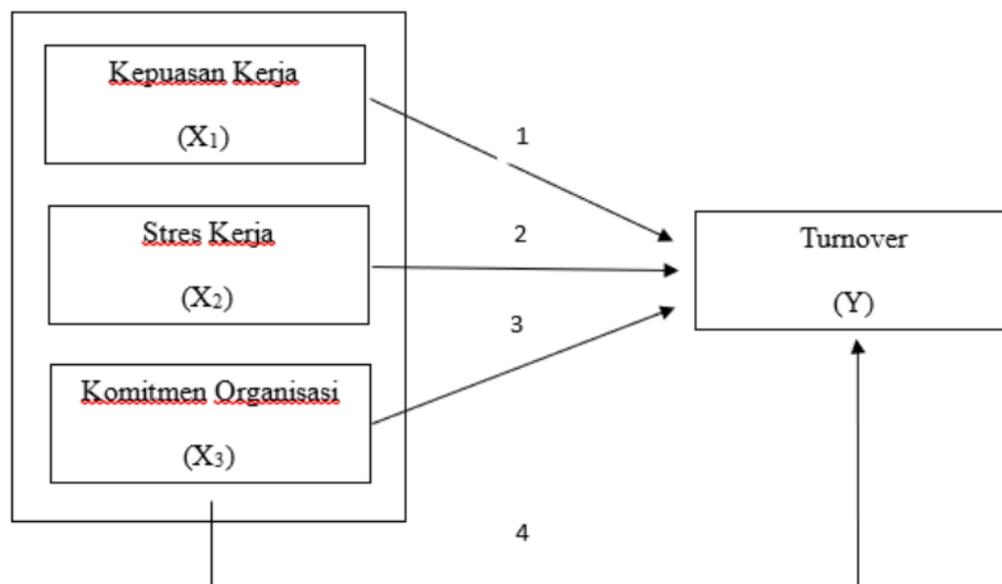
Komitmen Organisasi

Menurut (Busro, 2018) Komitmen organisasi adalah bentuk perilaku yang timbul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang juga berada di dalam perusahaan yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama. Menurut (Triatna, 2016) Komitmen organisasi yaitu suatu tingkat kesetiaan anggota atau pegawai atau karyawan pada organisasi atau perusahaan yang menginginkan menjadi bagian tetap organisasi, memberikan yang terbaik dan senantiasa menjaga nama baik di dalam organisasi. Menurut Moorhead dan Griffin (2015,p.134) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Putu dan I Wayan (2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

Penelitian Sebelumnya

Penelitian Sofia Putu dkk (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja yaitu menggunakan metode penelitian proportionate stratified random sampling dan menunjukkan hasil yaitu stress kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover. Penelitian Arif Partono (2018) dengan judul Pengaruh Turnover Intention Pada Karyawan PT Internusa Jaya Sejahtera yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover. Penelitian Indriati (2021) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, beban Kerja, Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap Turnover Intention Pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan menghasilkan bahwa variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover.

Kerangka Berfikir dan Hipotesis



Gambar 1.1

- H1 : Kepuasan kerja, stress kerja, komitmen organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap turnover
- H2 : Kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap turnover
- H3 : Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover
- H4 : Komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap turnover

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan teknik penelitian deskriptif analisis. Variabel terikat adalah kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi. Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia yang berjumlah 392 orang dengan sampel 15% dari populasi yaitu 60 orang dengan menggunakan metode purposive sampling. Hasil pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda, uji F dan uji t

Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda yaitu untuk menganalisis seberapa besar pengaruh antara beberapa variabel independent. Dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda dikarenakan terdapat variabel bebas dalam penelitian yang jumlahnya lebih dari satu. Menurut Sugiyono (2019: 275), persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan:

Y : Turnover Karyawan

α : Konstanta

β : Koefesien perubahan yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel independent terhadap variabel dependent

X₁ : Variabel Kepuasan Kerja

X₂ : Variabel Stres Kerja

X₃ : Variabel Komitmen Organisasi

e : Standar error

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat Ghozali (2013: 98). Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah ketiga variabel tersebut sama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan.

Dalam pengujian ini digunakan taraf signifikan 5%. Pengujian ini dilakukan dengan program SPSS. Kesimpulan yang diambil adalah sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji t (Parsial)

Uji t memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat Kuncoro (2013: 244). Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi sebesar 5%. Kriteria pengujian yang dapat diambil ditentukan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dan atau nilai probabilitas signifikan harus $< 0,05$

4. PEMBAHASAN DAN HASIL

Pembahasan

Turnover menjadi fokus penelitian ini yaitu terdapat banyak isu terkait banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan, dalam hal ini turnover disebabkan dan dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu antara lain adalah yang dibahas di penelitian ini.

Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover

H_0 : Kepuasan kerja, stress kerja, komitmen organisasi tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap turnover

H_1 : Kepuasan kerja, stress kerja, komitmen organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap turnover

Berdasarkan hasil analisis uji F diperoleh F_{hitung} sebesar $14,660 > F_{tabel}$ yang sebesar $2,521$ dengan signifikansi $0,000$ yang artinya $< 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang ini berarti kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap turnover yang terjadi di PT Eco Smart Garment Indonesia (Sambi)

Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover

H_0 : Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap turnover

H_2 : Kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap turnover

Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh nilai Sig yakni $0.002 < 0,05$ maka H_2 diterima dan H_0 ditolak yang ini berarti kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover yaitu semakin tinggi kepuasan kerja yang didapatkan oleh para karyawan maka akan menyebabkan semakin menurunnya tingkat turnover di PT Eco Smart Garment Indonesia (Sambi)

Pengaruh stres kerja terhadap turnover

H_0 : Stres kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover

H_3 : Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover

Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh nilai Sig yakni $0.037 < 0,05$ maka H_3 diterima dan H_0 ditolak yang ini berarti kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover yaitu semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh para karyawan maka akan menyebabkan semakin tingginya pula tingkat turnover di PT Eco Smart Garment Indonesia (Sambi)

Pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover

H_0 : Komitmen organisasi tidak berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap turnover

H_4 : Komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap turnover

Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh nilai Sig yakni $0.006 < 0,05$ maka H_4 diterima dan H_0 ditolak yang ini berarti komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover yaitu semakin tinggi komitmen organisasi yang terjadi oleh para karyawan maka akan menyebabkan semakin menurunnya tingkat turnover di PT Eco Smart Garment Indonesia (Sambi)

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Umar (2011: 181), uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi secara normal mendekati normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogrov smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5%. Terdistribusi normal jika data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi dengan syarat $Sig > 0,05$. Dari penelitian ini diperoleh hasil pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

Model	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
1	0,428	Normal

Sumber : Data primer diolah, 2021

Data dinyatakan normal apabila nilai sig $> 0,05$. Dari tabel 4.9 tersebut nilai sig dinyatakan sebesar 0,428. Sehingga bisa disimpulkan data tersebut terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui jika pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent, jika terdapat korelasi maka terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi, Umar (2011: 177). Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF (Varians Inflation Factor)* melalui program SPSS. Nilai umum yang biasa dipakai adalah *Tolerance Value* $> 0,1$ atau *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	Syarat Toleransi	<i>VIF</i>	Syarat <i>VIF</i>	Keterangan
1 Kepuasan Kerja (X1)	0,78 8	$> 0,1$	1,269	< 10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Stres Kerja (X2)	0,70 5	$> 0,1$	1,417	< 10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Komitmen Organisasi (X3)	0,69 3	$> 0,1$	1,443	< 10	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan guna mengetahui jika didalam model sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya, Umar (2011: 179). Jika varian dari residual atau dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Apabila varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Menurut asumsi heteroskedastisitas tidak boleh terjadi korelasi yang cukup kuat antara variabel bebas dengan residualnya. Syarat yang harus dipenuhi adalah $Sig > 0,05$.

Tabel 4.11 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig	Syarat Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,487	> 0,05	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Stres Kerja (X2)	0,989	> 0,05	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Komitmen Organisasi (X3)	0,887	> 0,05	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Analisis Regresi Linier Berganda Regresi Berganda

Tabel 4.12 Hasil Uji Model Regresi

Variabel	B	Standar Error
Konstanta	12.084	3.319
Kepuasan Kerja (X1)	-0,440	0,107
Stres Kerja (X2)	0,241	0,113
Komitmen Organisasi (X3)	-0,411	0,143

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berikut adalah model regresi dalam penelitian ini:

$$Y = 12,084 + (-0,440)X_1 + 0,241X_2 + (-0,411)X_3$$

Uji F (Simultan)

Tabel 4.13 Hasil Uji F

Model	F- hitung	F-tabel	Syarat Uji F	Sig.	Syarat Sig.	Keterangan
1	14,660	2,770	F-hitung > F-tabel	0,000	0,05	Simultan

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 14,660 > F_{tabel} yang sebesar 2,770 dengan signifikansi 0,000 yang artinya < 0,05. Dari nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2 dan X3 yaitu kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y yaitu turnover karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia (Sambi)

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Sig.	Syarat Sig.	Hasil
Kepuasan Kerja (X1)	0,002	< 0,05	Hipotesis Diterima
Stres Kerja (X2)	0,037	< 0,05	Hipotesis Diterima
Komitmen Organisasi (X3)	0,006	< 0,05	Hipotesis Diterima

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.14 maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Terlihat adanya pengaruh negatif antara variabel kepuasan kerja (X1) terhadap variabel turnover (Y) dengan diperoleh nilai Sig yakni 0.02 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₂ diterima atau variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia (Sambi)
2. Terlihat adanya pengaruh positif antara variabel stres kerja (X₂) terhadap variabel turnover (Y) dengan diperoleh nilai Sig yakni 0.037 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₃ diterima atau variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia (Sambi)
3. Terlihat adanya pengaruh negatif antara variabel komitmen organisasi (X₃) terhadap variabel turnover (Y) dengan diperoleh nilai Sig yakni 0.006 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₄ diterima atau variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia (Sambi)

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Tabel 4.10. Hasil Uji R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Keterangan
1	0,663 ^a	0,440	0,410	Variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 41%

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan nilai Adjusted R square sebesar 0,410 hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi dalam menjelaskan Turnover di PT Eco Smart Garment Indonesia (Sambi) sebesar 41% dan sisanya 59% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Uji F menunjukkan bahwa kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memberikan dampak dan pengaruh terhadap turnover yang terjadi di PT Eco Smart Garment Indonesia (Sambi)
2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover yang terjadi di PT Eco Smart Garment Indonesia (Sambi), yaitu artinya semakin meningkatnya angka kepuasan kerja maka angka turnover akan menurun dan sebaliknya apabila semakin menurunnya angka kepuasan kerja maka akan terjadi peningkatan pada angka turnover karyawan.
3. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover yang terjadi di PT Eco Smart Garment Indonesia (Sambi), yaitu artinya semakin meningkatnya angka stres kerja maka angka turnover akan juga mengalami peningkatan dan juga sebaliknya apabila angka stres kerja turun maka juga akan terjadi penurunan pada angka turnover karyawan.
4. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover yang terjadi di PT Eco Smart Garment Indonesia (Sambi), yaitu artinya semakin meningkatnya angka komitmen organisasi maka angka turnover akan menurun dan sebaliknya apabila semakin menurunnya angka komitmen organisasi maka akan terjadi peningkatan pada angka turnover karyawan.

6. REFERENSI

- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2019. *Organizational Behaviour*. USA: Pearson International Edition Prentice-Hall.
- Dewi, Putu Sofia A dan Sriathi, Anak Agung A. 2019. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja*. Jurnal Manajemen Vol.8 No 6
- Sa'adah, Samrotu dan Prasetyo, Arif Partono. 2018. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT Internusa Jaya Sejahtera Merauke*. Jurnal Manajemen Bisnis Vol.13 No 1
- Mawadeti, Dewi dan Saputra, Asep Rokhayadi P. 2020. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan*. Jurnal Manajemen Vol.22 No. 1
- Kancana Gumilang, Moh Naffisyah. 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Intensi Karyawan*. Jurnal Psikologi Vol.4 No 1
- Indriati, Inayat Hanum. 2021. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Intention Pegawai*. Jurnal Manajemen Vol.4 No 1
- Fasikhah, Siti Suminarti dkk. 2021. *Hubungan Stres Kerja dengan Peforma Kerja dimoderasi Motivasi Kerja Berprestasi pada Anggota Polres Blitar*. Jurnal Psikologi Vol.25 No. 1
- Khomaryah, Esti dkk. 2020. *Turnover Intention PT. EFRATA RETAILINDO ditinjau dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja*. Jurnal Analisis Manajemen Bisnis Vol.3 No. 1
- Sagala, Ella Jauvani dan Tampubolon, Viniartha S. 2020. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT BUM Divisi PMKS*. Jurnal Manajemen Bisnis Vol.16 No. 2
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Jewell, L. N. dan Siegal, M. 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan untuk Memecahkan Berbagai Masalah di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri dan Organisasi*. Jakarta: Arcan.
- Ronald, Sukwadi dan Milkha, Meliana. 2014. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah*. Jurnal Rekeyasa Sistem Industri Vol.3 No.1.

- Mathis.L.Robert dan Jackson. H.John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan,VMalayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Andrews, M.C., Michele Kacmar, K., & Kacmar, C. (2014). *The Meditational Effect Of Regulatory Focus On The Relationships Between Mindfulness And Job Satisfaction And Turnover Intentions*. *Career Development International*, 19(5), 494-507
- Günalan, M., & Ceylan, A. (2015). *The Mediating Effect Of Organizational Support Between Job Insecurity And Turnover Intention In Private Hospitals*. *International Journal of Business and Management*, 10(10), 74.
- Khan, A. H., & Aleem, M. (2014). *Impact Of Job Satisfaction On Employee Turnover : An Empirical Study Of Autonomous Medical Institutions Of Pakistan*. *Journal of International Studies*, 7(1), 122-132.
- Malik, M. I., Gomez, S. F., Ahmad, M., & Saif, M. I. (2010). *Examining The Relationship Of Work Life Balance, Job Satisfaction And Turnover In Pakistan*. *OIDA International Journal of Sustainable Development*, 2(01), 27-33.
- Ramalho Luz, C. M. D., Luiz de Paula, S., & de Oliveira, L. M. B. (2018). *Organizational Commitment, Job Satisfaction And Their Possible Influences On Intent To Turnover*. *Revista de Gestão*, 25(1), 84-101.

TURNOVER KARYAWAN DITINJAU DARI KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI DI PT ECO SMART GARMENT INDONESIA

ORIGINALITY REPORT

1 %

SIMILARITY INDEX

1 %

INTERNET SOURCES

0 %

PUBLICATIONS

0 %

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

fe.ubhara.ac.id

Internet Source

<1 %

2

eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On