

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT DAYA EKA SAMUDERA JAKARTA

Ryani Dhyan Parashakti¹, Firda Apriani²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Dian Nusantara, Jakarta

Corresponding author

E-mail: ryani.dhyan.parashakti@undira.ac.id



Diterima : 14/10/2020
Direvisi : 28/10/2020
Dipublikasi : 10/11/2020

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta yang berjumlah 59 orang karyawan dengan menggunakan deskriptif kuantitatif dan metode analisis yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Modeling – Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Stres Kerja, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis di zaman modern ini transportasi sudah menjadi suatu kebutuhan. Kata transportasi berasal dari bahasa latin *transportare* yang mana *trans* berarti mengangkat atau membawa. Jadi transportasi adalah membawa sesuatu dari satu tempat ke tempat yang lain (Andriansyah, 2015). Untuk itu transportasi sangat dibutuhkan dalam mendukung kegiatan bisnis, khususnya adalah jasa ekspedisi.

Jasa ekspedisi memberikan layanan jasa yang ditujukan untuk mewakili kepentingan dan keperluan pemilik barang dalam kepengurusan kegiatan yang diperlukan untuk pengiriman dan penerimaan barang melalui angkutan darat, angkutan udara, dan angkutan laut. Dalam Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 74 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Dan Pengusahaan Angkutan Laut, angkutan laut adalah kegiatan angkutan yang menurut kegiatannya melayani kegiatan angkutan laut.

Saat ini kebutuhan jasa ekspedisi semakin meningkat oleh masyarakat modern terlebih para pelaku bisnis online. Hal tersebut menimbulkan banyaknya perusahaan yang memasuki pasar jasa ekspedisi untuk dapat bersaing. Salah satunya adalah PT Daya Eka Samudera Jakarta, perusahaan ekspedisi yang bergerak di bidang jasa angkutan laut. Berikut area pelayanan PT Daya Eka Samudera Jakarta dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

No	Area Pelayanan
1	Medan
2	Pekanbaru
3	Makasar
4	Banda Aceh
5	Batam

Sumber : PT Daya Eka Samudera Jakarta

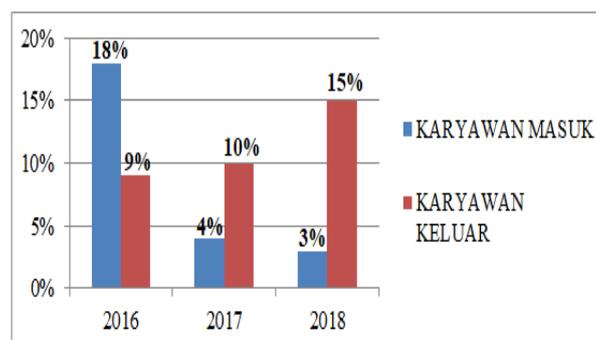
Gambar 1. Data Area Pelayanan PT Daya Eka Samudera Jakarta

Dengan area pelayanan yang cukup meluas, PT Daya Eka Samudera Jakarta membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Parashakti, Nashar, dan Usliawati (2017), sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat berperan dalam perusahaan. Keberhasilan dan tujuan perusahaan dapat dicapai melalui kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang dikelola dengan baik, terutama untuk perusahaan yang memberikan jasa.

Putradiarta dan Rahardja (2016), menyatakan bahwa penting dari manajemen sumber daya manusia dalam rangka memperoleh dan menjaga sumber daya manusia yang berkualitas. Organisasi perlu *manage* sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif serta mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan. Kondisi kerja yang sudah tidak sesuai lagi dengan harapan karyawan dapat menjadi penyebab karyawan keluar dari pekerjaannya.

Namun kenyataan yang terjadi pada PT Daya Eka Samudera Jakarta adalah tingkat *turnover intention* karyawan yang tinggi. Melky (2015), *turnover intention* adalah suatu hasrat dan keinginan karyawan untuk berhenti dari keanggotaan organisasi serta berpindah kerja. Ridlo (2012), *turnover* yang terjadi akan merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. *Turnover intention* pada dasarnya yaitu keinginan atau niat berpindah karyawan dari satu tempat ke tempat kerja lainnya. Keinginan berpindah yang dialami oleh karyawan ini terdorong dari keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain namun di bidang yang sama di perusahaan lain, yang dirasa perusahaan lain lebih mampu memberikan kepuasan kerja ataupun memberikan apa yang menjadi harapan dan tujuan karyawan dibandingkan perusahaan sebelumnya (Hasbie *et al.*, 2016).

Masalah tingginya *turnover intention* pada karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta dapat dilihat dari data berikut :



Gambar 2. Presentasi Turnover Karyawan PT. Daya Eka Samudera Jakarta

Dari data diatas terlihat bahwa dalam tiga tahun terakhir jumlah karyawan keluar setiap tahun meningkat, paling tinggi terjadi pada tahun 2018 yaitu mencapai 15%. Maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta termasuk tinggi. Ridlo (2012), menyatakan bahwa berhentinya individu dari keanggotaan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu tidak boleh lebih dari 10% per tahun.

Dari permasalahan tingginya *turnover intention* karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta, banyak faktor yang mempengaruhi tingginya *turnover intention* karyawan. Maka penting bagi perusahaan untuk memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, sehingga perusahaan dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan pihak HRD PT Daya Eka Samudera Jakarta (Pak Noviyanto), tingginya *turnover intention* yang terjadi pada karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta yaitu disebabkan karena banyak karyawan yang mengeluh masih merasa ketidakpuasan bekerja di perusahaan. Karyawan mengeluh ketidakpuasan tersebut dirasakan karena pihak atasan tidak memberikan dukungan apresiasi dan penghargaan kepada karyawan selama bekerja. Selain itu masih banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam absensi. Karyawan juga mengeluh dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Adapun tingkat absensi karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta dapat dilihat dari data berikut :

Tabel 1. Data Absensi Karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta Oktober 2018 – Maret 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			Jumlah Ketidakhadiran	Jumlah Keterlambatan
		Sakit	Izin	Alpha		
Oktober	63	4	3	2	9	29
November	63	13	0	4	17	28
Desember	59	6	5	12	23	27
Januari	59	13	6	4	23	40
Februari	59	18	1	8	27	31
Maret	59	11	1	9	21	32
Total	362	65	16	39	120	187

Sumber : PT Daya Eka Samudera Jakarta

Dari Tabel 1. terlihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam absensi, terutama dalam jumlah keterlambatan. Jumlah keterlambatan paling banyak terjadi pada bulan Januari 2019, yaitu dari jumlah 59 karyawan terdapat 40 karyawan yang terlambat. Dari bukti tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Selain itu dari Tabel 1.3 di atas juga dapat dilihat jumlah ketidakhadiran karyawan yang tinggi. Jumlah ketidakhadiran tersebut paling banyak disebabkan karena absensi sakit, yang terjadi pada bulan Februari 2019 dari jumlah 59 karyawan terdapat 18 karyawan yang tidak hadir karena sakit. Hal ini juga menunjukkan bahwa tingginya tingkat stres kerja pada karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta.

Dari permasalahan yang terjadi pada PT Daya Eka Samudera Jakarta, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingginya *turnover intention*. Seperti penelitian jurnal terdahulu ditemukan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Rahmah *et al.*, 2017; Putradiarta dan Rahardja, 2016; Widyantara dan Ardana, 2015; Sianipar dan Haryanti, 2014), *leadership support* (Iqbal *et al.*, 2014), budaya organisasi (Gusmanto, 2017; Widayati dan Yunia, 2016), *compensation* (Parashakti *et al.*, 2017), komitmen organisasi (Hasbie *et al.*, 2016; Budiyo, 2016; Melky, 2015; Sianipar dan Haryanti, 2014), *work family conflict* (Lu

et al., 2017); stres kerja (Hakim *et al.*, 2018; Putradiarta dan Rahardja, 2016; Saeka dan Suana, 2016; Budiyo, 2016) dan beberapa faktor yang lain.

Hasil prasurvei dari 20 responden atau 20 karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta terdapat 15 karyawan yang memiliki keinginan keluar dari perusahaan, 14 karyawan merasakan adanya ketidakpuasan bekerja, 13 karyawan tidak ingin tetap bertahan untuk bekerja di perusahaan dan 11 karyawan yang merasakan tertekan dalam bekerja. Dengan demikian hal tersebut menguatkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta.

Berdasarkan fenomena dan uraian di atas serta didukung dari penelitian terdahulu maka penulis bermaksud untuk menguji kembali penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta**”

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat disimpulkan beberapa masalah yaitu :

- 1) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta?
- 2) Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta?
- 3) Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta?

KAJIAN PUSTAKA

Perilaku Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2017), perilaku organisasi merupakan sebuah bidang studi yang menginvestasi pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, untuk tujuan penerapan pengetahuan demi peningkatan efektivitas organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014), menjelaskan bahwa perilaku organisasi merupakan bidang ilmu yang interdisipliner yang ditujukan untuk memahami dan menangani pekerja di perusahaan secara lebih baik. Moorhead dan Griffin (2013), mendefinisikan bahwa perilaku organisasi adalah studi mengenai perilaku manusia dalam situasi organisasi, mengenai titik temu antara perilaku manusia dan organisasi, serta mengenai organisasi itu sendiri. Sedangkan menurut Hanggraeni (2011), perilaku organisasi adalah sebuah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi.

Dari beberapa definisi di atas mengenai perilaku organisasi, penulis menyimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah studi tentang apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku dan sikap mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi itu sendiri sebagai pencerminan dari perilaku dan sikap para pelaku yang berada dalam organisasi yang bersangkutan.

Turnover Intention

Menurut Sianipar dan Haryanti (2014), menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan niat seseorang untuk berhenti dari perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2017), *turnover intention* merupakan kecenderungan atau tingkat yang membuat karyawan berfikir bahwa menginginkan meninggalkan suatu organisasi.

Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2010), *turnover intention* adalah keinginan pekerja untuk berhenti dari organisasi karena pindah ke lain organisasi. Budiyo (2016),

turnover intention adalah keinginan untuk berpindah, namun belum sampai tahap realisasi yaitu keluar dari organisasi tempat bekerja saat ini dan pindah ke organisasi lain. Kartono (2017), *turnover intention* merupakan kesadaran dan keinginan yang disengaja untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian yang dikemukakan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa defisini *turnover intention* adalah keinginan yang timbul pada karyawan untuk berhenti dari tempat bekerja atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2010), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya. Hanggraeni (2011), kepuasan kerja sendiri diartikan sebagai sikap (*attitude*) individu terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap (*attitude*) yang positif terhadap pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya, orang yang tidak puas (kepuasan kerjanya rendah) akan memiliki sikap (*attitude*) yang negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Rivai dan Sagala (2010), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Sutrisno (2010), kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Hidayat, Sugiharjo, dan Parashakti (2019), kepuasan kerja merupakan perasaan yang timbul pada diri seorang pegawai, jika pekerjaan yang telah dilakukan cukup memadai bila dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pengertian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cerminan berupa sikap dari perasaan seseorang karyawan terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan membawa dampak positif dalam pekerjaannya.

Komitmen Organisasi

Kreitner dan Kinicki (2014), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tindakan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Menurut Moorhead dan Griffin (2013), komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seorang individu pada sebuah organisasi. Seseorang yang sangat berkomitmen mungkin akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah perusahaan dan melihat dirinya tetap sebagai anggota organisasi.

Robbins dan Judge (2017), komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Luthans (2011), komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, kesediaan untuk mengarahkan upaya tinggi atas nama organisasi, percaya pada organisasi, dan menerima nilai-nilai serta tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan seorang karyawan dan keinginan yang kuat dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan lebih

dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan karyawan yang tidak memiliki komitmen organisasi.

Stres Kerja

Menurut Moorhead dan Griffin (2013), definisi stres sebagai respons seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis dan fisik secara berlebihan kepada orang tersebut. Umam (2010), stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Kreitner dan Kinicki (2014), stres didefinisikan sebuah respons yang dipengaruhi karakteristik individu atau proses psikologi, yang merupakan akibat dari tindakan eksternal, situasi, atau kejadian yang membebani tuntutan fisik dan psikologis pada diri seseorang.

Menurut Rivai dan Sagala (2010), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

- 1) Dari beberapa definisi di atas mengenai stres kerja, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam aktivitas bekerja. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan dalam bekerja yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang karyawan.

Kerangka Pemikiran

1) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Handoko (2010), kepuasan kerja bisa mempengaruhi tingkat perputaran karyawan. Kepuasan kerja yang lebih rendah biasanya akan mengakibatkan perputaran karyawan lebih tinggi. Mereka lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain. Berdasarkan teori yang telah ada, variabel kepuasan kerja memiliki hubungan terhadap variabel turnover intention.

Penelitian Gusmanto (2017), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi tingkat turnover intention. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasbie et al (2016), kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention. Serta Putra dan Wibawa (2015), menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dibangun sebuah hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

2) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Busro (2018), komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Berdasarkan teori yang telah ada, variabel komitmen organisasi memiliki hubungan terhadap variabel turnover intention.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Melky (2015), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Dimana semakin rendah komitmen organisasi maka semakin tinggi terjadinya turnover intention. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sianipar dan Haryati (2014), bahwa terdapat hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan turnover intention.

Serta Rahmah et al (2017), menyatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dibangun sebuah hipotesis sebagai berikut :

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

3) Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

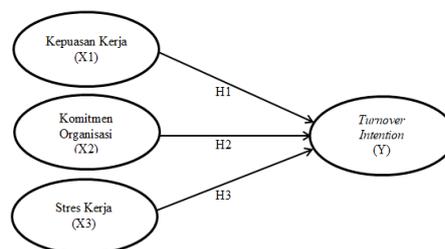
Moorhead dan Griffin (2013), perilaku menarik diri juga dapat merupakan akibat dari stres. Orang-orang yang kesulitan mengatasi stres dalam pekerjaan mereka lebih mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi selamanya. Berdasarkan teori yang telah ada, variabel stres kerja memiliki hubungan terhadap variabel turnover intention.

Penelitian yang dilakukan oleh Budiyo (2016), menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Apabila karyawan memiliki stres kerja yang tinggi berarti semakin tinggi juga turnover intention yang terjadi. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Saeka dan Suana (2016), menyatakan stres kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap turnover intention. Serta Arnanta dan Utama (2017), hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif stres kerja terhadap turnover intention.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dibangun sebuah hipotesis sebagai berikut :

H3 : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Berdasarkan dari kajian teori dan penelitian terdahulu, maka rerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 3. Rerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret – Oktober 2019. Tempat penelitian dilakukan di PT Daya Eka Samudera Jakarta yang beralamat di Jalan Bandengan Utara Blok A1 No. 1 Jakarta Barat.

Desain Penelitian

Desain penelitian digunakan untuk menerapkan metode ilmiah dalam penelitian. Dalam penelitian ini, desain penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2013), Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, yang sifatnya kausal karena hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi). Dalam penelitian ini penulis mengkaji pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta.

Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 59 karyawan yang bekerja pada PT Daya Eka Samudera Jakarta yang berada pada posisi staff.

Sampel Penelitian

Sugiyono (2013), mendefinisikan 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 itu.

Dalam metode pengambilan sampel peneliti menggunakan metode nonprobability sampling dengan teknik sampel yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2013), nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur. Sedangkan sampel jenuh adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Karena jumlah populasi sedikit maka peneliti memutuskan menggunakan seluruh anggota populasi untuk dijadikan sampel yaitu berjumlah 59 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2013), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini merupakan data kuesioner dari karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta. Sedangkan data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh melalui dokumen, buku, jurnal, dan internet untuk mendukung penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Sugiyono (2013), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Hasil dari kuesioner yang diberikan kepada responden digunakan untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta.

Metode Analisis Data

Sugiyono (2013), analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013).

a. Deskripsi Responden

Deskripsi responden bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik demografi responden yang mencakup usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

b. Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel mendeskripsikan tanggapan responden terhadap instrumen pernyataan yang berkaitan dengan indikator dan variabel penelitian, mencakup nilai rata-rata dari jawaban setiap indikator. Dalam penelitian ini jawaban responden dikategorikan dalam 5 (lima) kategori dengan menggunakan skala likert. Masing-masing skala mempunyai tingkat penilaian dari sangat rendah ke sangat tinggi dalam bentuk pilihan jawaban responden.

Structural Equation Model - Partial Least Square (SEM-PLS)

Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis *Component* atau *Variance Based Structural Equation Modelling* (SEM), dimana dalam pengolahan datanya merupakan program *Partial Least Square* (Smart-PLS) versi 3.0.

a. Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

a) *Convergent Validity*

Pengujian *convergent validity* dari masing-masing indikator konstruk. Menurut Chin dalam Ghozali (2014), suatu indikator dikatakan mempunyai valid yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70 sedangkan *loading factor* 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini, maka bila ada *loading factor* dibawah 0,50 maka akan dikeluarkan dari model.

b) *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity* dari model pengukuran dengan indikator refleksif dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstraknya. Indikator dapat dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang akan dituju, yang akan dibandingkan dengan *loading factor* pada konstruk lain. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten telah memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik daripada indikator di blok yang lain. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* ialah dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model maka dapat dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

c) *Composite Reliability*

Pengujian *composite reliability* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *composite reliability* $\geq 0,7$ hal itu berarti bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik, atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

d) *Cronbach's Alpha*

Pengujian *cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. Konstruk dinyatakan memiliki realibilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah konsisten, jika seluruh variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,7$.

b. Uji Model Struktural (*Inner Model*)

a) *Goodness-fit Model*

Melihat *R-square* yang merupakan uji *goodness fit model*. Hasil *R-square* sebesar 0,67 ; 0,33 dan 0,19 untuk variabel laten endogen (variabel dependen) dalam model struktural mengindikasikan bahwa model baik, moderat dan lemah. Disamping melihat nilai *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square predictive relevance* untuk model konstruk. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang mempunyai nilai *predictive relevance*.

b) Uji Hipotesis

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Untuk melihat signifikansi pada hipotesis, nilai *T-statistic* yang dihasilkan dari output PLS pada *algorithm bootstrapping report* harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *T-tabel* yaitu 1,96.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Structural Equation Model - Partial Least Square (SEM-PLS)

Hasil Uji Model Pengukuran (Outer Model)

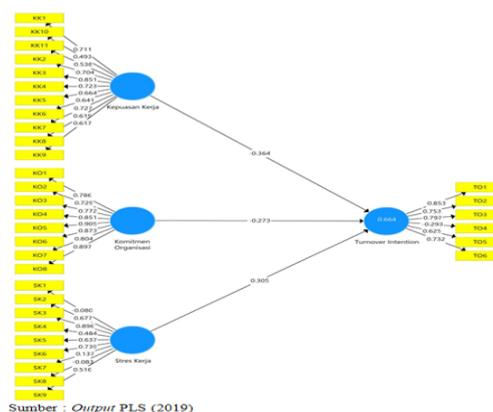
a. *Convergent Validity*

Pengujian *convergent validity* yaitu dengan mengukur indikator reflektif yang dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Suatu indikator dikatakan mempunyai validitas yang baik jika nilai *loading factor* lebih besar dari 0,7, sedangkan *loading factor* 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini maka *loading factor* yang dibawah 0,50 akan dihilangkan dari model.

Tabel 4.9
 Hasil Pengujian Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Turnover Intention (Y)	TO1	0,853	Valid
	TO2	0,753	Valid
	TO3	0,797	Valid
	TO4	-0,293	Tidak Valid
	TO5	0,625	Valid
	TO6	0,732	Valid
Kepuasan Kerja (X1)	KK1	0,711	Valid
	KK2	0,704	Valid
	KK3	0,851	Valid
	KK4	0,723	Valid
	KK5	0,664	Valid
	KK6	0,641	Valid
	KK7	0,727	Valid
	KK8	0,619	Valid
	KK9	0,617	Valid
	KK10	0,493	Tidak Valid
	KK11	0,538	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	KO1	0,786	Valid
	KO2	0,729	Valid
	KO3	0,772	Valid
	KO4	0,851	Valid
	KO5	0,905	Valid
	KO6	0,873	Valid
	KO7	0,804	Valid
	KO8	0,897	Valid
Stres Kerja (X3)	SK1	-0,080	Tidak Valid
	SK2	0,702	Valid
	SK3	0,913	Valid
	SK4	0,484	Tidak Valid
	SK5	0,657	Valid
	SK6	0,788	Valid
	SK7	0,137	Tidak Valid
	SK8	-0,083	Tidak Valid
	SK9	0,515	Valid

Sumber : Output PLS (2019)



Sumber : Output PLS (2019)

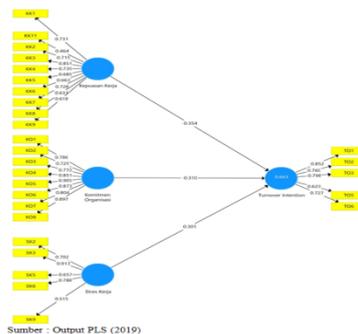
Gambar 4. Hasil Algoritma PLS

Berdasarkan Tabel 4.9 dan Gambar 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa indikator TO4, KK10, SK1, SK4, SK7, dan SK8 memiliki nilai *loading factor* kurang dari 0,50 yang dinyatakan tidak valid. Oleh karena itu, indikator tersebut akan dihilangkan dari model. Berikut hasil output dari penghilangan indikator dan perhitungan kembali :

Tabel 4.10
 Hasil Pengujian *Convergent Validity* (Modifikasi Pertama)

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Turnover Intention (Y)	TO1	0,852	Valid
	TO2	0,760	Valid
	TO3	0,798	Valid
	TO5	0,623	Valid
	TO6	0,727	Valid
	TO7	0,731	Valid
Kepuasan Kerja (X1)	KK1	0,731	Valid
	KK2	0,719	Valid
	KK3	0,851	Valid
	KK4	0,739	Valid
	KK5	0,685	Valid
	KK6	0,663	Valid
	KK7	0,728	Valid
	KK8	0,631	Valid
	KK9	0,618	Valid
	KK10	0,464	Tidak Valid
	KK11	0,464	Tidak Valid
Komitmen Organisasi (X2)	KO1	0,786	Valid
	KO2	0,729	Valid
	KO3	0,772	Valid
	KO4	0,851	Valid
	KO5	0,905	Valid
	KO6	0,873	Valid
	KO7	0,804	Valid
	KO8	0,897	Valid
Stres Kerja (X3)	SK2	0,702	Valid
	SK3	0,913	Valid
	SK5	0,657	Valid
	SK6	0,788	Valid
	SK9	0,515	Valid

Sumber : Output PLS (2019)



Sumber : Output PLS (2019)

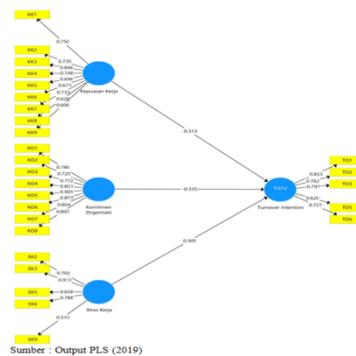
Gambar 5. Hasil Algoritma PLS (modifikasi pertama)

Berdasarkan Tabel 4.10 dan Gambar 5 di atas, dapat dilihat bahwa masih terdapat indikator yang memiliki nilai *loading factor* kurang dari 0,50 yaitu KK11. Oleh karena itu, indikator tersebut akan dihilangkan dari model. Berikut hasil output dari penghilangan indikator dan perhitungan kembali :

Tabel 4.11
 Hasil Pengujian *Convergent Validity* (Modifikasi Kedua)

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Turnover Intention (Y)	TO1	0,853	Valid
	TO2	0,762	Valid
	TO3	0,797	Valid
	TO5	0,620	Valid
	TO6	0,727	Valid
	TO7	0,731	Valid
Kepuasan Kerja (X1)	KK1	0,750	Valid
	KK2	0,739	Valid
	KK3	0,846	Valid
	KK4	0,748	Valid
	KK5	0,696	Valid
	KK6	0,671	Valid
	KK7	0,733	Valid
	KK8	0,626	Valid
	KK9	0,606	Valid
	KK10	0,606	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	KO1	0,786	Valid
	KO2	0,729	Valid
	KO3	0,772	Valid
	KO4	0,851	Valid
	KO5	0,905	Valid
	KO6	0,873	Valid
	KO7	0,804	Valid
	KO8	0,897	Valid
Stres Kerja (X3)	SK2	0,702	Valid
	SK3	0,913	Valid
	SK5	0,657	Valid
	SK6	0,788	Valid
	SK9	0,515	Valid

Sumber : Output PLS (2019)



Gambar 6. Hasil Algoritma PLS (modifikasi kedua)

Berdasarkan Tabel 4.11 dan Gambar 4.3 di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* di atas 0,50.

b. *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity* yaitu pengujian dengan indikator reflektif yang dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dapat dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi pada konstruk yang dituju dibandingkan dengan *loading factor* pada konstruk lain. Dengan demikian, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik daripada indikator di blok yang lain.

Berdasarkan Tabel 4.12 berikut, terlihat bahwa korelasi konstruk *turnover intention* dengan indikatornya (TO1 sebesar 0,853, TO2 sebesar 0,762, TO3 sebesar 0,797, TO5 sebesar 0,620, dan TO6 sebesar 0,727) lebih tinggi dibanding korelasi indikator *turnover intention* dengan konstruk lainnya. Korelasi konstruk kepuasan kerja dengan indikatornya (KK1 sebesar 0,750, KK2 sebesar 0,739, KK3 sebesar 0,846, KK4 sebesar 0,748, KK5 sebesar 0,696, KK6 sebesar 0,671, KK7 sebesar 0,733, KK8 sebesar 0,626, dan KK9 sebesar 0,606) lebih tinggi dibanding korelasi indikator kepuasan kerja dengan konstruk lainnya. Selanjutnya korelasi konstruk komitmen organisasi dengan indikatornya (KO1 sebesar 0,786, KO2 sebesar 0,729, KO3 sebesar 0,772, KO4 sebesar 0,851, KO5 sebesar 0,905, KO6 sebesar 0,873, KO7 sebesar 0,804, dan KO8 sebesar 0,897) lebih tinggi dibanding korelasi indikator komitmen organisasi dengan konstruk lainnya. Begitupula korelasi konstruk stres kerja dengan indikatornya (SK2 sebesar 0,477, SK3 sebesar 0,646, SK5 sebesar 0,658, SK6 sebesar 0,788, dan SK9 sebesar 0,515) lebih tinggi dibanding korelasi indikator stres kerja dengan konstruk lainnya.

Tabel 4.12
 Hasil Pengujian *Discriminant Validity* (*Cross Loading*)

	<i>Turnover Intention</i>	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Stres Kerja
TO1	0,853	-0,603	-0,680	0,518
TO2	0,762	-0,418	-0,531	0,614
TO3	0,797	-0,545	-0,519	0,396
TO5	0,620	-0,504	-0,293	0,517
TO6	0,727	-0,560	-0,619	0,331
KK1	-0,526	0,750	0,493	-0,302
KK2	-0,459	0,739	0,508	-0,234
KK3	-0,671	0,846	0,678	-0,400
KK4	-0,470	0,748	0,410	-0,385
KK5	-0,444	0,696	0,388	-0,432
KK6	-0,410	0,671	0,403	-0,307
KK7	-0,509	0,733	0,586	-0,221
KK8	-0,487	0,626	0,508	-0,376
KK9	-0,448	0,606	0,545	-0,372
KO1	-0,339	0,776	0,786	-0,321
KO2	-0,519	0,511	0,729	-0,360
KO3	-0,466	0,545	0,772	-0,295
KO4	-0,657	0,893	0,851	-0,419
KO5	-0,644	0,682	0,905	-0,523
KO6	-0,594	0,549	0,873	-0,476
KO7	-0,530	0,600	0,804	-0,472
KO8	-0,732	0,649	0,897	-0,478
SK2	0,477	-0,217	-0,305	0,702
SK3	0,645	-0,452	-0,492	0,913
SK5	0,605	-0,242	-0,294	0,658
SK6	0,381	-0,427	-0,321	0,788
SK9	0,355	-0,344	-0,408	0,515

Sumber : *Output PLS* (2019)

Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara

konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika akar *AVE* untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model maka dapat dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 4.13
 Hasil Pengujian *AVE*

Variabel	<i>AVE</i>
<i>Turnover Intention</i>	0,571
Kepuasan Kerja	0,513
Komitmen Organisasi	0,688
Stres Kerja	0,529

Sumber : Output PLS (2019)

Tabel 4.14
 Hasil Pengujian *Discriminant Validity (Fornell-Lacker Criterium)*

	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Stres Kerja	<i>Turnover Intention</i>
Kepuasan Kerja	0,716			
Komitmen Organisasi	0,711	0,829		
Stres Kerja	-0,469	-0,510	0,727	
<i>Turnover Intention</i>	-0,696	-0,715	0,627	0,756

Sumber : Output PLS (2019)

Dari Tabel 4.13 dan Tabel 4.14 di atas, dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari *average variance extracted (AVE)* untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dengan konstruk lainnya dalam model. Dari nilai *AVE* tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

c. *Composite Reliability*

Pengujian dikatakan reliabel apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *composite reliability* maupun *cronbach's alpha* $\geq 0,70$ hal itu berarti bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

Berikut ini adalah hasil pengujian *composite reliability* :

Tabel 4.15
 Hasil Pengujian *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>	0,868	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,904	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,946	Reliabel
Stres Kerja	0,844	Reliabel

Sumber : Output PLS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian *composite reliability* pada seluruh variabel menunjukkan nilai lebih dari 0,7. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel laten tersebut reliabel. Dan kuisisioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

d. *Cronbach's Alpha*

Pengujian dikatakan reliabel apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *composite reliability* maupun *cronbach's alpha* $\geq 0,70$ hal itu berarti bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

Berikut ini adalah hasil pengujian *cronbach's alpha* :

Tabel 4.16
 Hasil Pengujian *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>	0,809	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,880	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,934	Reliabel
Stres Kerja	0,768	Reliabel

Sumber : Output PLS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian *cronbach's alpha* pada seluruh variabel menunjukkan nilai lebih dari 0,7. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel laten tersebut reliabel. Dan kuisioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

Hasil Uji Model Struktural (Inner Model)

a. R-square

Tabel 4.17
Nilai R-square Variabel Endogen

Variabel Endogen	R-square
Turnover Intention	0,652

Sumber : Output PLS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, dapat dilihat bahwa pengaruh variabel laten eksogen (kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja) terhadap variabel endogen (*turnover intention*) memberikan nilai *R-square* sebesar 0,652. Hal tersebut mengindikasikan bahwa model pada variabel *turnover intention* dikategorikan sebagai moderat sebab memiliki nilai diatas 0,33. Maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel independen (kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja) mempengaruhi variabel dependen (*turnover intention*) sebesar 65,2%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 34,8% dipengaruhi oleh variabel independen lain diluar variabel yang diteliti.

b. Q-square predictive relevance

Nilai *Q-square predictive relevance* > 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Nilai pengujian *Q-square predictive relevance* dapat dilihat pada perhitungan berikut ini :

$$Q = 1 - (1 - R1)$$

$$Q = 1 - (1 - 0,652)$$

$$Q = 1 - 0,348$$

$$Q = 0,652$$

Hasil perhitungan di atas memperlihatkan nilai *Q-square predictive relevance* sebesar 0,652. Maka nilai *Q-square* di atas lebih besar dari 0 (nol). Hal itu berarti bahwa 65,2% variasi pada variabel *turnover intention* (variabel dependen) dijelaskan oleh variabel yang digunakan. Dengan demikian model dikatakan layak mempunyai nilai prediktif yang relevan.

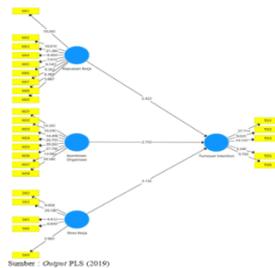
c. Uji Hipotesis

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikansi pada hipotesis ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik pada *algorithm bootstrapping report*. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari *T-table* pada alpha 0,05 (5%) = 1,96, kemudian *T-table* dibandingkan dengan T-hitung (T-statistik).

Tabel 4.18
Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample	Standard Deviation	T-Statistics	P Values	Keterangan
Kepuasan Kerja → Turnover Intention	-0,313	0,129	2,425	0,016	Negatif - Signifikan
Komitmen Organisasi → Turnover Intention	-0,335	0,121	2,759	0,006	Negatif - Signifikan
Stres Kerja → Turnover Intention	0,309	0,099	3,130	0,002	Positif - Signifikan

Sumber : Output PLS (2019)



Gambar 7. Hasil Uji *Boothstrapping*

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *T-statistics* sebesar 2,425, yang berarti hasilnya berpengaruh karena lebih besar dari nilai *T-tabel* 1,96. Kemudian dengan nilai *P-values* sebesar 0,016 yang berarti signifikan karena lebih kecil dari 0,05, dan nilai *original sample* sebesar -0,313 yang menunjukkan nilai negatif. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Jika kepuasan kerja yang dimiliki karyawan rendah maka *turnover intention* meningkat. Sebaliknya jika kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tinggi maka *turnover intention* menurun.

Dalam hal ini yang terjadi pada PT Daya Eka Samudera Jakarta adalah karyawan merasa ketidakpuasan bekerja di perusahaan karena pihak atasan tidak memberikan dukungan apresiasi dan penghargaan kepada karyawan selama bekerja sehingga menyebabkan *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gusmanto (2017), Hasbie *et al* (2016), serta Putra dan Wibawa (2015), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *T-statistics* sebesar 2,759, yang berarti hasilnya berpengaruh karena lebih besar dari nilai *T-tabel* 1,96. Kemudian dengan nilai *P-values* sebesar 0,006 yang berarti signifikan karena lebih kecil dari 0,05, dan nilai *original sample* sebesar -0,335 yang menunjukkan nilai negatif. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Jika komitmen organisasi yang dimiliki karyawan rendah maka *turnover intention* meningkat. Sebaliknya jika komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tinggi maka *turnover intention* menurun.

Dalam hal ini yang terjadi pada PT Daya Eka Samudera Jakarta adalah masih banyak karyawan yang datang terlambat dalam bekerja karena kurangnya komitmen organisasi pada karyawan yang kemudian menyebabkan *turnover intention*. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Melky (2015), Sianipar dan Haryati (2014), dan Rahmah *et al* (2017), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

3) Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *T-statistics* sebesar 3,130, yang berarti hasilnya berpengaruh karena lebih besar dari nilai *T-tabel* 1,96. Kemudian dengan nilai *P-values* sebesar 0,002 yang berarti signifikan karena lebih kecil dari 0,05, dan nilai *original sample* sebesar 0,309 yang menunjukkan nilai positif. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Jika stres kerja yang dimiliki karyawan tinggi maka semakin

tinggi juga tingkat *turnover intention*. Sebaliknya jika stres kerja yang dimiliki karyawan rendah maka *turnover intention* menurun.

Dalam hal ini yang terjadi pada PT Daya Eka Samudera Jakarta adalah karyawan mengeluh stres kerja karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dan tidak jarang karyawan yang tidak hadir karena sakit, sehingga menyebabkan *turnover intention*. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Budiyono (2016), Saeka dan Suana (2016), serta Arnanta dan Utama (2017), menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- 1) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta. Hal ini berarti apabila tingkat kepuasan kerja rendah maka *turnover intention* akan semakin tinggi, sebaliknya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka *turnover intention* akan semakin rendah.
- 2) Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta. Hal ini berarti apabila tingkat komitmen organisasi rendah maka *turnover intention* akan semakin tinggi, sebaliknya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka *turnover intention* akan semakin rendah.
- 3) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta. Hal ini berarti apabila tingkat stres kerja tinggi maka *turnover intention* juga semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah tingkat stres kerja maka *turnover intention* akan semakin rendah.

Saran

- 1) Sebaiknya perusahaan memberikan penghargaan berupa pengakuan kepada karyawan agar karyawan dapat merasa dihargai atas hasil kerja kerasnya kepada perusahaan, sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja dan menurunkan tingkat *turnover intention*.
- 2) Sebaiknya perusahaan melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan guna mencapai tujuan perusahaan agar dapat meningkatkan rasa keterikatan karyawan untuk terus berada dalam perusahaan, sehingga dapat meminimalisir adanya *turnover intention*.
- 3) Sebaiknya perusahaan memberikan tugas pada karyawan secara proporsional sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan, sehingga karyawan tidak merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut tentu akan mengurangi stres kerja karyawan yang menimbulkan *turnover intention*.

Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan atau menambah variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel *leadership support*, budaya organisasi, kompensasi, *work family conflict*, dan lain sebagainya. Saran lain bagi peneliti selanjutnya dapat mengadakan pengembangan penelitian ini dengan menggunakan objek penelitian berbeda dan menambahkan jumlah responden di objek penelitian.

DAFTAR RUJUKAN

- Andriansyah. (2015). *Manajemen Transportasi Dalam Kajian dan Teori*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof.Dr.Moestopo Beragama, Jakarta.
- Arnanta, I.G.P. & Utama, I.W.M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Dharma Siadja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6 (6), 3314-3341.
- Budiyono, R. (2016). Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi pada PT. Duta Service Semarang). *Jurnal STIE Semarang*, 8 (1), 2252-826.
- Chalim, A.S. (2018). Effect Of Job Insecurity, Organizational Commitment, Job Satisfaction On Turnover Intention: A Case Study Of Newcomer Lecturers At Private Islamic Universities In East Java Province, Indonesia. *The International Journal of Social Sciences*, 6 (2), 199-214.
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equating Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*, Edisi 4, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gusmanto, D. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Bepindah Kerja (Turnover Intention) pada Karyawan PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar. *JOM Fekon*, 4 (1). 208-220
- Hakim, A.L., Sudarmiati, Sutrisno. (2018). The Effect of Work Stress on Turnover Intention with Work Satisfaction and Commitment as Intervening Variable (Study at PT Infomedia Solusi Humanika in Malang). *European Journal of Business and Management*, 10 (12), 2222-2839.
- Handoko, T.H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hanggraeni, D. (2011). *Perilaku Organisasi*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Hasbie, S.P., Faslah, R., & Swaramarinda, D.R. (2016). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Keinginan Bepindah: Studi pada Karyawan Pahala Express Jatiasih Bekasi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 4 (1), 2302-2663.
- Hidayat, A.A., Sugiharto, R.J., & Parashakti, R.D. (2019). *MSDM: Mengelola Sumberdaya Manusia*, Penerbit Wahana Resolusi, Yogyakarta.
- Iqbal, S., Ehsan, S., & Rizan, M. (2014). The Impact of Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Stress, and Leadership Support on Turnover Intention in Educational Institutes. *International Jurnal of Human Resource Studies*, 4 (2), 2162-3058.
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout: Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention*, Deepublish, Yogyakarta.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*, Edisi 9, Salemba Empat, Jakarta.
- Lu, Y., Hu, X-M., Huang, X-L., Zuang, X-D., Guo, P., Feng, L-F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., Hao, Y-T. (2017). The Relationship Between Job Satisfaction, Work Stress, Work-Family Conflict, and Turnover Intention Among Physicians in Guangdong, China: A Cross-Sectional Study. *BMJ Open*. DOI: 10.1136/bmjopen-2016-014894.
- Luthans, F. (2011), *Organizational Behavior*, Twelfth Edition, Paul Ducham, New York.

- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Melky, Yosua. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *E-Jurnal Psikologi*, 3 (3), 694-707.
- Mobley, W.H. (2011). *Pergantian Karyawan Sebab Akibat dan Pengendaliannya*, PPM dan Bisnis 2030, Jakarta.
- Moorhead, G. & Griffin, R.W. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Edisi 9, Salemba Empat, Jakarta.
- Parashakti, R.D., Nashar, M., Usliawati, D. (2017). The Effect Of Compensation and Organization Commitment towards Turnover Intention. Case Study in ILC (International Language Center) Jakarta. *Advance in Intelligent Systems Research*, 131, 117-127.
- Putra, I.G.A.G.E.M. & Wibawa, I.M.A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Autobagus Rent Car Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4 (4), 1100-1118.
- Putradiarta, A.A. & Rahardja, E. (2016). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Stres Kerja Terhadap Intention To Quit. *Diponegoro Journal Of Management*, 5 (4), 2337-3792.
- Rahmah, T.A., Riadi, S.S., & Syaharuddin, Y. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Journal FEB Unmul*, 19 (2), 1411-1713.
- Republik Indonesia. (2016). Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 74 Tahun 2016 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 93 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Dan Pengusahaan Angkutan Laut. *Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016*, No. 966. Jakarta.
- Ridlo, I.A. (2012). *Turnover Karyawan Kajian Literatur*, Buku Online.
- Rivai, V. & Sagala, E.J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Edisi 2, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, P.S. & Judge, A.T. (2017). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16, Salemba Empat, Jakarta.
- Saeka, I.P.A.P. & Suana, I.W. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Indonusa Algaemas Prima Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(6), 3736-3760.
- Sianipar, A.R.B. & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Psikodimensia*, 13 (1), 98-114.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*, CV Pustaka Setia, Bandung.
- Widayati, C. & Yunia, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, XX (3), 387-401.
- Widyantara, I.B.P. & Ardana, I.K. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4 (6), 1670-1683