

FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. XYZ

MIRA HANIFFA
WASISTO RUSWIDIONO

Trisakti School of Management, Jl. Raya Siliwangi No. 74, Bekasi, Jawa Barat, Indonesia
Mirahaniffa1515@gmail.com; wasisto@stietrisakti.ac.id

Received: January 15, 2025; Revised: January 25, 2025; Accepted: February 2, 2025

Abstract: *The aim of this research is to analyze and determine the influence of organizational commitment, job satisfaction, and job stress on employee turnover intention. This research was conducted at PT. XYZ located in Nambo Udik, Cikande District, Serang Regency, Banten. The research was conducted using descriptive and causality research. The population used was 73 employees and the sample used was 60 permanent employees using a purposive sampling technique. Data collection techniques include distributing questionnaires using a Likert Scale. Based on the result of data analysis and hypothesis testing, this research shows that job satisfaction has an effect on employee turnover intentions, organizational commitment and job stress has no effect on employee turnover intentions at PT. XYZ.*

Keywords: *Job satisfaction, Job stress, Organizational commitment, Turnover intention.*

Abstrak: Tujuan dalam penelitian ini ialah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *organizational commitment*, *job satisfaction*, dan *job stress* terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. XYZ yang berlokasi di Nambo udik, Kecamatan Cikande, Kabupaten Serang, Banten. Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan bentuk penelitian deskriptif dan kausalitas. Jumlah populasi yang digunakan adalah 73 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 60 karyawan tetap dengan menggunakan teknik sampel *purposive*. Teknik pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner menggunakan skala *likert*. Berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesis, penelitian ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. XYZ. Sedangkan *organizational commitment* dan *job stress* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. XYZ.

Kata Kunci: *Job satisfaction, Job stress, Organizational commitment, Turnover intention.*

PENDAHULUAN

Seiring berjalannya waktu, ketajaman bisnis dan profitabilitas juga yang semakin meningkat, perusahaan perlu menyadari bahwa sumber daya manusia sangat penting dalam bagian operasional mereka serta berperan juga sebagai pendorong utama kesuksesan bagi perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang baik diperoleh dengan cara merekrut karyawan yang dapat di percaya dan di dukung oleh karyawan yang berkompeten serta dapat menguntungkan bagi perusahaan tersebut (Risaldy & Ananda, 2022). Maka dari itu perusahaan harus dapat mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya, apabila suatu perusahaan tidak dapat mengelola dan mempertahankan sumber manusia yang dimiliki maka akan berdampak kepada tingkat *turnover* pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan pada tabel 1, tahun 2020 menjadi tingkat *turnover* karyawan tertinggi dibandingkan dengan tahun – tahun selanjutnya yang di indikasi oleh, perusahaan tidak bisa mengelola serta tidak dapat mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik.

Berdasarkan tabel 1 karyawan yang masuk pada tahun 2020 sampai tahun 2022 berjumlah 28 karyawan, serta karyawan yang keluar berjumlah 38 karyawan. Dengan persentase pada tahun 2020 sebesar 23.43% karyawan yang keluar, pada tahun 2021 sebesar 21.31% karyawan yang keluar dan pada tahun 2022 sebesar 16.66% karyawan yang keluar.

Berdasarkan yang dijelaskan oleh Gallup dalam (Iskandar & Rahadi, 2021) menyatakan batas ideal *turnover* ialah 10% dan dalam PT. XYZ menyatakan *turnover* idealnya ialah 15%. Dengan seperti ini dapat disimpulkan bahwa *turnover* karyawan tiga tahun terakhir melebihi batas idealnya.

Berdasarkan tabel 2, jumlah persentase absensi alpa pada tahun 2020 mencapai 27,14% yang artinya terdapat peningkatan 10,22% dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2021 persentase absensi alpa ialah 10,93% yang artinya terdapat penurunan 16,21% dari tahun sebelumnya. Dan pada tahun 2022 persentase absensi alpa ialah 16,39% yang artinya terdapat peningkatan 5,46% dari tahun sebelumnya.

Tabel 1. Data Turnover Karyawan Tahun 2020 – 2022

Tahun	Jumlah Karyawan				Persentase Karyawan Keluar (%)
	Awal Periode	Masuk	Keluar	Akhir Periode	
2020	70	9	15	64	23.43
2021	64	10	13	61	21.31
2022	61	9	10	60	16.66

Sumber: Data internal PT. XYZ

Tabel 2. Data Ketidakhadiran Karyawan pada tahun 2019 -2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi Izin	Absensi Alpa	Persentase Absensi Alpa	Persentase Kenaikan/Penurunan Jumlah Alpa
2019	65	5	11	16,92%	-
2020	70	9	19	27,14%	+10,22%
2021	64	6	7	10,93%	-16,21%
2022	61	7	10	16,39%	+5,46%

Sumber: Data internal PT. XYZ

Turnover Intention

Menurut Andriani (2018) dalam ([Rahmawati & Nurwanti, 2022](#)) *Turnover intention* adalah sikap atau perilaku dari seorang karyawan yang memiliki kecenderungan untuk meninggalkan organisasi dengan sukarela tanpa adanya paksaan dari orang lain. ([Risaldy & Ananda, 2022](#)) keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan biasanya dipicu karena karyawan tersebut tidak merasakan keadilan serta karyawan tersebut merasa kebutuhannya tidak dapat terpenuhi.

Organizational Commitment

Menurut Tewel *et al* (2017) dalam ([Saragih & Hendy, 2022](#)) *Organizational commitment* adalah keadaan dimana seorang karyawan bersedia untuk lebih berpihak kepada organisasi yang bersangkutan dengan tujuan untuk bisa mempertahankan dirinya dalam organisasi tersebut dan dilakukannya sesuai dengan keinginan mereka tanpa adanya paksaan. Menurut ([Risaldy & Ananda, 2022](#)) *Organizational commitment* adalah dorongan yang kuat dari diri sendiri untuk bertahan menjadi anggota aktif dalam organisasi, serta keinginan yang kuat untuk menjalankan usaha dengan semangat yang lebih besar, sesuai dengan maksud dan tujuan organisasi.

Job Satisfaction

Menurut ([Robbins and Judge, 2017](#)) *Job satisfaction* adalah hasil dari seorang karyawan yang berbicara secara terus terang terkait dengan sikap karyawan tersebut, biasanya berbicara mengenai perasaan positif yang dirasakan tentang pekerjaan atau tugas yang dikerjakan dari sebuah hasil yang telah dicapai melalui evaluasi karakteristik. Menurut ([Saragih & Hendy, 2022](#)) *Job satisfaction* adalah perasaan positif dari seorang karyawan ketika melakukan pekerjaannya, yang merupakan suatu dampak atau akibat dari dilakukannya evaluasi melalui berbagai aspek pekerjaan. Apabila karyawan tersebut merasakan

kepuasan dalam pekerjaannya, tentu saja itu akan berdampak positif agar dia semakin berusaha dengan maksimal menggunakan kemampuan yang dimiliki untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Job Stress

Menurut Greenberg dan Baron dalam ([Dewi et al, 2021](#)) Stres adalah suatu respon emosional serta reaksi fisiologis yang dapat terjadi dipicu dengan adanya tuntutan yang berasal dari dalam atau luar organisasi. Menurut Kelloway *et al* (2005) dalam ([Yukongdi & Shrestha, 2020](#)) jika seseorang mengalami stres kerja dengan tingkatan yang lebih tinggi maka dapat merusak kinerja karyawan dan menghasilkan perilaku ataupun sikap dari pekerjaan karyawan yang tidak diinginkan oleh Perusahaan.

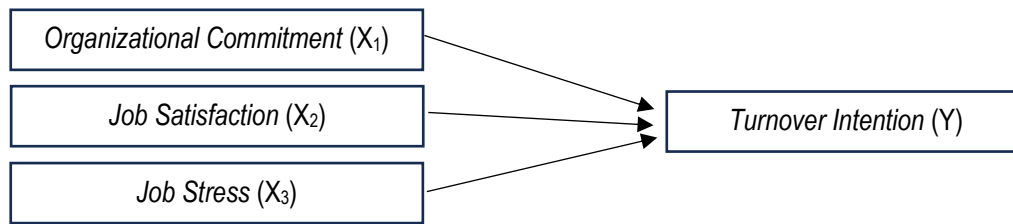
H₁: Terdapat pengaruh *organizational commitment* terhadap *turnover intention* karyawan PT. XYZ

H₂: Terdapat pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan PT. XYZ

H₃: Terdapat pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention* karyawan PT. XYZ

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian deskriptif dan kausalitas. Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. XYZ dengan menggunakan metode *Non-Probability sampling* yaitu teknik sampel *purposive* yang memiliki sampel dengan jumlah 60 karyawan. Teknik pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner menggunakan skala *likert* dengan skala 1 – 5.



Gambar. 1 Model Penelitian

HASIL PENELITIAN

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Skala	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki - Laki	49
	Perempuan	11
Usia	<20 tahun	0
	20 – 29 tahun	43
	30 – 39 tahun	11
	40 – 49 tahun	3
	>50 tahun	3
Pendidikan Terakhir	SMA atau Sederajat	5
	Diploma	5
	Sarjana	47
	Pasca Sarjana	3
Lama Bekerja	<1 tahun	6
	1– 3 tahun	40
	>3 tahun	14

Sumber : Hasil pengolahan data

Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Mean	Max
<i>Turnover Intention</i>	20,73	25
<i>Organizational Commitment</i>	22,13	25
<i>Job Satisfaction</i>	20,33	25
<i>Job Stress</i>	34,13	40

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 3, menjelaskan bahwa karyawan PT. XYZ di dominasi oleh jenis kelamin laki-laki yang berjumlah 49 karyawan, sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 11 karyawan. Jumlah responden terbanyak berusia minimal 20 tahun dan maksimal 29 tahun sebanyak 43 karyawan dan tidak ada karyawan di bawah umur 20 tahun. Responden terbanyak adalah

berpendidikan terakhir sarjana, sedangkan paling sedikit lulusan pasca sarjana berjumlah 3 karyawan.

Dari 60 responden, jumlah responden yang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun paling sedikit, yaitu 6 karyawan, dan dominan adalah pada masa kerja satu sampai tiga tahun berjumlah 40 karyawan.

Berdasarkan Tabel 4 terdapat nilai *mean* dan nilai maksimum untuk nilai tertinggi setiap variabel penelitian. Analisis deskripsi ini diperoleh berdasarkan hasil kuesioner penelitian yang berisi pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk skala *likert* untuk masing-masing variabel.

Nilai rata-rata untuk *turnover intention* sebesar 20,73. Hal tersebut menunjukkan nilai *mean* mendekati angka maksimum sebesar 25, artinya mayoritas responden setuju untuk memberikan nilai tinggi pada masing-masing pertanyaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden memiliki persepsi baik terhadap *turnover intention* di perusahaan.

Nilai rata-rata untuk *organizational commitment* sebesar 22,13. Hal tersebut menunjukkan nilai *mean* mendekati angka maksimum sebesar 25, artinya mayoritas responden setuju untuk memberikan nilai tinggi pada masing-masing pertanyaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden memiliki persepsi baik terhadap *organizational commitment* di perusahaan.

Nilai rata-rata untuk *job satisfaction* sebesar 20,33. Hal tersebut menunjukkan nilai *mean* sangat mendekati angka maksimum sebesar 25, artinya mayoritas responden setuju untuk memberikan nilai sangat tinggi pada masing-masing pertanyaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden memiliki persepsi sangat baik terhadap kegiatan *job satisfaction* di perusahaan.

Nilai rata-rata untuk *job stress* sebesar 34,13. Hal tersebut menunjukkan nilai *mean* mendekati angka maksimum sebesar 40, artinya mayoritas responden setuju untuk memberikan nilai tinggi pada masing-masing pertanyaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden memiliki persepsi baik terhadap *job stress* di perusahaan.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan uji validitas dapat diketahui bahwa nilai *r* hitung seluruh pertanyaan variabel *organizational commitment*, *job satisfaction*, *job stress*, *turnover intention* lebih besar dibandingkan dengan nilai *r* tabel (0,2542), maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan item tersebut dapat dikatakan valid dan dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Berdasarkan uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa indikator *organizational commitment* memiliki nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,964, variabel *job satisfaction* memiliki nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,878, variabel *job stress* memiliki nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,934, variabel *turnover intention* memiliki nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,967. Dapat disimpulkan bahwa 4 variabel diatas dalam penelitian ini reliabel karena memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih dari 0.70, yang memiliki arti setiap item pertanyaan dalam penelitian ini menghasilkan jawaban yang konsisten.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	Adjusted R Square
1	0,910	0,820

Sumber: Hasil pengolahan data

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Model	t	Sig.
(Constant)	4,177	0,000
<i>Organizational Commitment</i>	-1,692	0,046
<i>Job Satisfaction</i>	3,647	0,001
<i>Job Stress</i>	1,185	0,241

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan hasil dari tabel 5 maka dapat diperoleh nilai R sebesar 0,910. Dengan seperti ini menunjukkan bahwa korelasi antar variabel *Independent* yaitu *organizational commitment*, *job satisfaction*, *job stress* dan variabel dependen yaitu *turnover intention* karyawan memiliki hubungan korelasi yang sangat kuat dan positif.

Nilai *Adjusted R Square* diperoleh sebesar 0,820, maka dapat menjelaskan pengaruh variabel *Independent* yaitu *organizational commitment*, *job satisfaction*, *job stress* terhadap *turnover intention* karyawan sebesar 82% dan sisanya 18% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Pengujian hipotesis satu (H1) menghasilkan nilai signifikansi $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ yaitu $-1,692 \leq -2,003$ dan diperkuat dengan nilai $p\text{-value} \geq \alpha$ yaitu $0,046 \leq 0,05$. Maka dapat disimpulkan H1 diterima yaitu terdapat pengaruh *organizational commitment* terhadap *turnover intention* karyawan di PT. XYZ.

Pengujian hipotesis kedua (H2) menghasilkan nilai signifikansi $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $3,647 \geq 2,003$ dan diperkuat dengan adanya nilai $p\text{-value} \leq \alpha$ yaitu $0,001 \leq 0,05$. Maka dapat disimpulkan H2 diterima yaitu terdapat pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan di PT. XYZ.

Pengujian hipotesis ketiga menghasilkan nilai signifikansi $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ yaitu $1,185 \leq 2,003$ dan diperkuat dengan adanya nilai $p\text{-value} \geq \alpha$ yaitu $0,241 \geq 0,05$. Maka dapat disimpulkan H3 ditolak yaitu tidak terdapat pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention* karyawan di PT. XYZ.

REFERENCES

- Amalia, A. (2020). Acta Psychologia Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial pada Perusahaan The Rich Jogja Hotel. In *Acta Psychologia* (Vol. 2, Issue 1). <http://journal.uny.ac.id/index.php/acta-psychologia>
- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71>

PENUTUP

H1 dan H2 diterima yang artinya terdapat terdapat pengaruh *organizational commitment* terhadap *turnover intention* karyawan di PT. XYZ, dan terdapat pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan di PT. XYZ. Sedangkan H3 ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention* karyawan di PT. XYZ.

Beberapa keterbatasan pada penelitian ini adalah: (1) Penelitian yang dilakukan hanya terdapat tiga variabel. Ada baiknya penelitian yang selanjutnya akan dilakukan dengan menggunakan variabel independen lainnya agar lebih beragam, karena masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel *turnover intention*. (2) Keterbatasan selanjutnya terletak pada jumlah populasi yang terbatas hanya berjumlah 73 karyawan dan sampel yang hanya berjumlah 60 karyawan pada PT. XYZ.

Rekomendasi untuk perusahaan yaitu: (1) Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan dan mengelola *organizational commitment* dengan baik karena, terdapat keterikatan yang kuat serta berpengaruh terhadap loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan. (2) Perusahaan dapat mengetahui serta menganalisis faktor – faktor lain yang dapat menjadi alasan untuk karyawan pergi dari perusahaan agar *turnover intention* karyawan tidak semakin meningkat. (3) Perusahaan diharapkan dapat terus mengelola stres kerja secara efektif dengan alasan, stres kerja memiliki keterikatan terhadap kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan.

- Burki, F. N., Khan, N. U., & Saeed, I. (2020). The Impact of Job Stress on Turnover Intentions-The Moderating Role of Emotional Intelligence. *NICE Research Journal*, 13(1).
- Dewi, R. S., Dalimunthe, Z. B., & Medina Nilasari, B. (2021). *Knowledge Management, the Effects of Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Workplace Bullying to Turnover Intention*. Iskandar & Rahadi. (2021). 3003-8375-1-PB.
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- Nurwanti, L. Rahmawati. (2022). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION. 2(2), 147–156. <http://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM>
- Risaldy Denta Felli Ananda, A. (2022). PENGARUH JOB EMBEDDEDNESS, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT ABC. 2(4), 201–208. <http://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM>
- Robbins and Judge. (2017). *Organizational Behavior*.
- Saragih, D. A., & Hendy, H. (2022). The Effect of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Turnover Intentions. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 95–106. <https://doi.org/10.36555/almana.v6i1.1754>
- Serin, H., Raid Qasim, Z., & Majid Mansoor, M. (2022). Impact of job satisfaction on turnover intention among academic personnel of private higher education sector in Iraq. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 11(2), 402–413. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i2.1641>
- Stife Sangian Yupiter Gulo, F. (2022). PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION. 2(4), 129–138. <http://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM>
- Yukongdi, V. (n.d.). *The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention: A Study of Nepalese Bank Employees*. <http://buscompress.com/journal-home.html>

Halaman ini sengaja dikosongkan