

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, JOB STRESS AND
JOB SATISFACTION AGAINST TURNOVER INTENTION
(EMPIRICAL STUDY ON YAMAHA MATARAM SAKTI MAGELANG)**

Pengaruh Komitmen Organisasional, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap
Turnover Intention
(Studi Empiris Pada Yamaha Mataram Sakti Magelang)

Lintang Wita Setiana

Universitas Muhammadiyah Magelang
Email:lintangwita@gmail.com

Marlina Kurnia

Universitas Muhammadiyah Magelang
Email:marlinakurnia@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational commitment, job stress and job satisfaction on turnover intention. This research was conducted on Yamaha Mataram Sakti Magelang with a total of 33 respondents. Data collection in this study was conducted with a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. This study got the results that organizational commitment does not negatively affect turnover intention. Job stress has a positive effect on turnover intention. While job satisfaction also does not negatively affect turnover intention.

Keywords : Organizational Commitment, Job Stress, Job Satisfaction and Turnover Intention

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan pada Yamaha Mataram Sakti Magelang dengan jumlah responden 33 orang. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sedangkan kepuasan kerja juga tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Kata kunci : Komitmen Organisasional, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention

A. LATAR BELAKANG

Dealer merupakan perusahaan yang bergerak dalam penjualan alat transportasi baik mobil atau motor dan juga penjualan suku cadang guna perbaikan transportasi yang digunakan. Dealer sekarang ini sangat populer dikalangan masyarakat, sekarang ini kendaraan seperti mobil dan motor sekarang sudah menjadi kebutuhan pokok bagi masyarakat. Adanya kendaraan akan memudahkan masyarakat dalam bepergian, baik ke tempat kerja atau untuk kegiatan lainnya. Adanya hal tersebut menjadikan dealer sekarang ini sangat populer di kalangan masyarakat. Minat masyarakat dalam melakukan pembelian alat transportasi ini menjadikan perusahaan harus bekerja ekstra untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Yamaha Mataram Sakti merupakan *dealer* motor dengan menitik beratkan pada penjualan sepeda motor dan perbaikan akan suku cadang sepeda motor. Kebutuhan masyarakat akan hal kendaraan pribadi menjadikan perusahaan harus bekerja dengan baik agar dapat menjual sepeda motor dan suku cadang sesuai target setiap bulannya. Target yang ditentukan tersebut terkadang membuat karyawan harus giat dalam bekerja dan mencari pelanggan untuk menjadi pelanggan perusahaan dalam pembelian kendaraan sepeda motor. Target yang ada tersebut menjadikan karyawan merasa terbebani pula dengan adanya hal tersebut dan terkadang membuat perusahaan melakukan *turnover intention* pada karyawan. Selama kurun waktu 1 tahun, Yamaha Mataram Sakti mengalami *turnover intention* pada karyawannya sebanyak 50% dari karyawan yang ada dan kebanyakan karyawan yang mengalami *turnover intention* ini merupakan karyawan marketing

Turnover intention merupakan tingkat keluar masuknya karyawan dalam perusahaan. *Turnover intention* dilakukan oleh perusahaan guna memperbaiki sistem kerja yang terkadang dinilai kurang. Kurang maksimalnya dalam melakukan pekerjaan diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ada pada *turnover intention*, yaitu komitmen organisasional, stres kerja dan kepuasan kerja, Faslah (2010) dalam Ayu (2016).

Komitmen organisasional menurut Colquitt, LePine dan Wesson dalam Wibisono (2016) merupakan perasaan karyawan untuk tetap bergabung dalam organisasi yang dinaungi. Perasaan tersebut dapat mempengaruhi sikap karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut ataukah meninggalkan organisasi. Sikap seperti itu dapat menjadikan karyawan merasa tertantang dalam menjalani pekerjaannya. Penelitian yang pernah dilakukan menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, Saeka & Suana (2016). Hasil tersebut menjelaskan bahwa dengan adanya komitmen organisasi yang rendah maka tingkat *turnover intention* semakin tinggi, begitu juga sebaliknya. Selain komitmen organisasional yang dapat memengaruhi adanya *turnover intention*, terdapat pula stres kerja.

Stres kerja dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang timbul dari karyawan yang bekerja dalam organisasi dalam menghadapi pekerjaan, Mangkunegara (2004). Perasaan tertekan tersebut menjadikan karyawan merasa tidak tenang dalam menjalankan tugasnya serta timbul rasa bergejolak dalam hatinya. Penelitian yang pernah dilakukan menjelaskan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Wasposito, Handayani, dan Paramita (2013). Hal tersebut menerangkan bahwa adanya stres kerja yang tinggi menjadikan tingkat *turnover* karyawan juga mengalami kenaikan. Stres kerja tersebut juga dapat timbul dibarengi dengan adanya faktor lain yang ada berupa kepuasan kerja yang ada.

Kepuasan kerja merupakan timbal balik dari persepsi karyawan yang berdampak pada hal yang dapat memberikan nilai lebih menurut Luthans (2006) dalam Setiyanto & Hidayati (2017). Timbal balik yang muncul tersebut dapat dilihat dari sisi internal maupun eksternal. Sisi internal tersebut dapat diketahui dari sikap karyawan melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya apakah mampu menjadikan beban pekerjaan itu sebagai acuan dirinya untuk terus bekerja lebih baik lagi. Sisi eksternal tersebut dapat diketahui dari tindakan atasan dalam perusahaan dalam menyikapi karyawan dalam melakukan pekerjaan atau setelah menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Atasan tersebut dapat bersikap adil dengan karyawan yang ada atau malah menjadikan sikap atasan tersebut membuat karyawan merasa terbebani.

Penelitian ini menggunakan *Theory of reasoned action* (TRA). *Theory of reasoned action* (TRA) merupakan teori tindakan yang dikembangkan oleh Icek Ajzen dan Martin Fishbein tahun 1980 Saeka & Suana (2016). Teori tersebut menjelaskan tentang model yang bertujuan untuk memprediksi tujuan/motif/intensi dari sebuah perilaku dan tingkah laku, didalamnya termasuk motif awal terjadinya perilaku hingga kepada seseorang melakukan tingkah laku tersebut, Oktavian dan Nurhayati tahun 2014 Saeka & Suana (2016). TRA merupakan proses berfikir yang bersifat rasional berarti bahwa dalam setiap perilaku bersifat sukarela sehingga akan terjadi proses perencanaan pengambilan keputusan yang secara sukarela sehingga akan terjadi proses keputusan. Perencanaan pengambilan keputusan yang secara kongkret diwujudkan untuk melaksanakan suatu perilaku, hal ini diperkuat oleh Gibbon et al (1998) dalam Oktavian dan Nurhayati tahun 2014 Saeka & Suana (2016). *Theory of Reasoned Action* mempunyai asumsi-asumsi dasar, Oktaviana dan Nurhayati tahun Saeka & Suana (2016) sebagai berikut :

- 1) Manusia adalah makhluk yang rasional dan akan melakukan pilihan/keputusan yang dapat diprediksi dalam ketentuan/kondisi tertentu secara spesifik.

- 2) “*Intention of act*”, atau motif dari sebuah tindakan adalah faktor paling determinan dalam penentuan sebuah perilaku/tingkah laku/tindakan.
- 3) Manusia tidak selalu bertindak seperti apa yang ia harapkan/inginkan.

Pembahasan yang sudah ada tersebut diatas, maka dapat dirumuskan yaitu apakah komitmen organisasional, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*? Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention*? Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*? Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*, untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* serta stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, Saeka & Suana (2016). Penelitian ini menjelaskan bahwa dengan adanya kepuasan kerja dan komitmen organisasional tidak mempengaruhi adanya *turnover intention*. namun, dengan adanya stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat memicu timbulnya *turnover intention*. Penelitian ini tidak menguji adanya pengaruh secara bersamaan antara kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Adanya hal tersebut, maka penelitian ini dapat dihipotesiskan menjadi,

B. TINJAUAN PUSTAKA

H1. Komitmen organisasional, stres kerja, dan kepuasan kerja diduga berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.

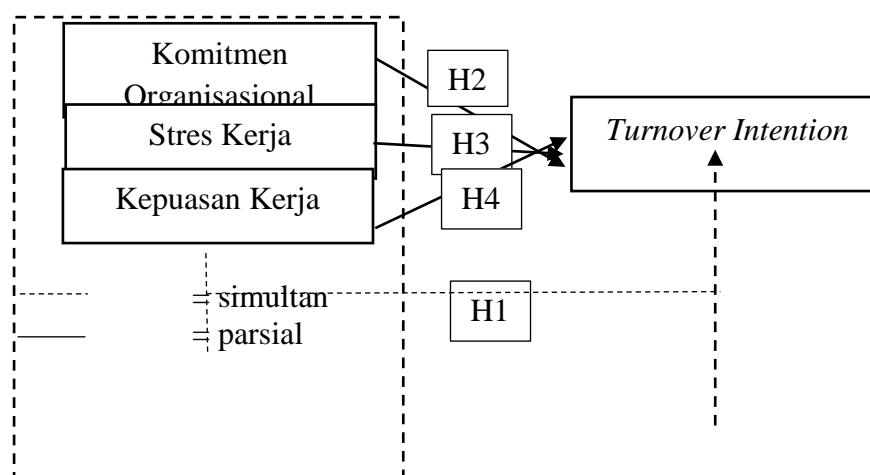
Penelitian sebelumnya pernah dilakukan dan mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, Putra & Suana (2016). Penelitian lain juga pernah dilakukan dan menjelaskan dengan adanya komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, Saeka & Suana (2016). Menurut Setiyanto & Hidayati (2017) komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. hasil. Penelitian-penelitian yang pernah dilakukan tersebut menjelaskan bahwa komitmen organisasional pada perusahaan tidak berpengaruh dengan adanya *turnover intention*. Adanya hal tersebut maka penelitian ini dapat dihipotesiskan menjadi,

H2. Komitmen organisasional diduga tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Saeka & Suana (2016), stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Selain itu, menurut Basri (2012) adanya stres kerja dapat berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, Saeka & Suana (2016). Apabila adanya stres kerja dalam perusahaan itu tinggi, maka tingkat *turnover intention* dalam perusahaan juga akan meningkat. Adanya hal tersebut maka penelitian ini dapat dihipotesiskan menjadi,

H3. Stres kerja diduga berpengaruh terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hipotesis diatas, maka model penelitiannya menjadi,



Gambar 1. Model Penelitian

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana dalam penelitian ini mempunyai variabel lebih dari dua variabel, yaitu komitmen organisasional, stres kerja, kepuasan kerja serta *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan pada Yamaha Mataram Sakti Magelang dikarenakan pada perusahaan ini ditemui *turnover intention* yang dirasa cukup tinggi yang dirasakan oleh karyawannya, lebih khususnya untuk bagian marketing. *Turnover intention* yang terjadi di Yamaha Mataram Sakti ini diduga dipengaruhi oleh komitmen organisasional, stres kerja serta kepuasan kerja.

Model pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik kuisisioner. Teknik kuisisioner digunakan karena peneliti menggunakan data primer yang mengharuskan peneliti mengumpulkan sendiri data-data yang diperlukan dalam penelitian. Teknik kuisisioner ini berisi pertanyaan atau pernyataan yang menyangkut variabel yang diteliti. Jawaban dari kuisisioner tersebut nantinya merupakan data yang dibutuhkan peneliti dalam penelitian ini. Penyebaran kuisisioner yang ada tersebut juga mengandung nilai. Pengambilan nilai yang ada tersebut membutuhkan skala, skala yang dimaksud merupakan skala likert.

Djaali (2008) menjelaskan tentang skala likert yang merupakan skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan. Skala likert dikembangkannya oleh Rensis Likert pada tahun 1932. Skala likert digunakan untuk mengukur kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap sesuatu yang ditanyakan dengan menilainya menggunakan nilai yang berjenjang :

- 1) Sangat setuju (SS)
- 2) Setuju (S)
- 3) Netral (N)
- 4) Tidak setuju (TS)
- 5) Sangat tidak setuju (STS)

Pemberian nilai atau skor pada skala Likert yang digunakan berupa sangat setuju diberi nilai 5, setuju diberi nilai 4, netral diberi nilai 3, tidak setuju diberi nilai 2, dan sangat tidak setuju diberi nilai 1.

Uji validitas dan reliabilitas juga digunakan dalam penelitian ini. Uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur valid tidaknya sebuah data dalam penelitian. Data dikatakan tidak valid apabila nilai r hitung $\text{sig} \geq 0,05$ atau jika r hitung $\text{sig} \leq 0,05$ maka dikatakan valid. Uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur data yang dikumpulkan apakah bersifat reliabel atau tidak. Data dikatakan reliabel apabila koefisien Croanbach's Alpha lebih dari 0,7.

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji variabel yang didalamnya terdapat lebih dari dua variabel. pengujian ini digunakan untuk mengetahui arah pergerakan variabel antara variabel independen dan variabel dependen yang ada dalam penelitian. Pengujian ini digunakan karena dalam penelitian ini mempunyai empat variabel yang didalamnya merupakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Hasil uji regresi linier berganda nantinya dapat dilihat koefisien determinasi (R^2), uji F (simultan) dan uji t (parsial). Pengambilan kesimpulan dilakukan dengan membandingkan nilai $\text{sig } F_{\text{hitung}}$ dan F_{tabel} . Apabila hasil $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian ini juga melihat hasil nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Apabila nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh komitmen organisasional, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dalam perusahaan ini dapat dilihat menggunakan pengolahan data menggunakan SPSS. Hasil pengolahan data tersebut berupa,

Tabel. 1

Nama Variabel	Koefisien Regresi	t-test	Sig. t
Komitmen Organisasional	-0,086	-0,565	0,576
Stres Kerja	0,652	4,084	0,000
Kepuasan Kerja	-0,106	-0,724	0,475
Konstanta		10,923	
R		0,668	
R square		0,446	
F hitung		7,795	
F sig		0,001	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Pada Tabel. 1 dapat dilihat untuk hasil untuk *R square* menunjukkan hasil 0,389. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa variabel independen berupa komitmen organisasional, stres kerja dan kepuasan kerja mempunyai kontribusi dalam perubahan variabel dependen yaitu *turnover intention* sebesar 38,9% dan sisanya 61,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi ini. Selain itu, dapat dilihat nilai koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasional, stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*, maka dapat diperoleh persamaan

$$Y = 10.923 - 0.131X1 + 0.636X2 - 0.120X3 + 0$$

Berdasarkan persamaan linier diatas, maka dapat dijelaskan menjadi,

- Nilai konstanta a sebesar 10,923 dapat diartikan jika komitmen organisasional (X1), stres kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) adalah 0 (nol), maka *turnover intention* akan tetap ada.
- Nilai koefisien regresi pada variabel komitmen organisasional (X1) sebesar -0,131 (negatif). Persamaan ini dapat diartikan bahwa pengaruh antara komitmen organisasional dan *turnover intention* bernilai negatif. Apabila komitmen organisasional rendah, maka *turnover intention* akan tinggi. Komitmen organisasional sangat memengaruhi *turnover intention*.
- Nilai koefisien regresi pada variabel stres kerja (X2) sebesar 0.636 (positif). Persamaan ini dapat diartikan bahwa pengaruh antara stres kerja dan *turnover intention* bernilai positif. Apabila stres kerja tinggi, maka *turnover intention* akan tinggi pula. Adanya stres kerja yang tinggi ini mengakibatkan perusahaan harus meminimalisir adanya stres kerja, agar *turnover intention* dalam perusahaan dapat menurun.
- Nilai koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja (X3) sebesar -0,120 (negatif). Persamaan ini dapat diartikan bahwa pengaruh antara kepuasan kerja dan *turnover intention* bernilai negatif. Apabila kepuasan kerja tinggi, maka *turnover intention* akan menurun. Kepuasan kerja sangat memengaruhi *turnover intention*.

Hasil Uji F

Uji F (simultan) digunakan dalam penelitian ini untuk menguji secara simultan atau bersama-sama antara variabel independen yaitu komitmen organisasional, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention*. Hasil analisis regresi berganda pada tabel Anova dapat dijelaskan bahwa F_{hitung} sebesar 7,795 dan F_{tabel} dengan alpha 0,05 sebesar 2,93. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang dapat diartikan bahwa variabel independen berupa komitmen organisasional, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap *turnover intention*.

Tabel 2

Tabel Anova

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	156,840	3	52,280	7,795	,001 ^b

Residual	194,493	29	6,707		
Total	351,333	32			

a. Dependent Variable: TI

b. Predictors: (Constant), KK, KO, SK

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Hasil Uji t

Uji t atau uji parsial digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. Pengujian ini ditujukan dengan melihat t_{hitung} masing-masing variabel dengan t_{tabel} yang sudah ditentukan yaitu 1,699. Berdasarkan hasil perhitungan maka pengaruh masing-masing variabel yaitu

Tabel. 3
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,923	6,522		1,675	,105
	KO	-,131	,232	-,086	-,565	,576
	SK	,636	,156	,652	4,084	,000
	KK	-,120	,166	-,106	-,724	,475

a. Dependent Variable: TI

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

a. Pengaruh antara komitmen organisasional dengan *turnover intention*

Hasil dari penelitian tentang pengaruh antara komitmen organisasional dengan *turnover intention* menunjukkan bahwa komitmen tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari $t_{hitung} -0,565 < t_{tabel} 1,699$ pada lampiran 7 dengan adanya nilai signifikansi sebesar 0,576, dimana nilai signifikansi ini menghasilkan jauh dari nilai 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Maka dapat disimpulkan, apabila persepsi karyawan tentang kesediaan karyawan untuk bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan, menyelesaikan masalah dalam pekerjaan, melaporkan kemajuan kepada atasan, bekerja dengan suka hati dan mengabaikan masalah dalam perusahaan tidak berpengaruh negatif terhadap adanya *turnover intention* dalam perusahaan. Hal ini menyatakan bahwa pada Yamaha Mataram Sakti Magelang tidak mengalami komitmen organisasional dikarenakan pada Yamaha Mataram Sakti Magelang sebelum adanya penelitian ini, komitmen organisasional sudah ada. Hal ini berbeda dengan penelitian dari Saeka & Suana (2016), Putra & Suana (2016), Safi'i (2015), Setiyanto & Hidayati (2017), dan Widyantara & Ardana (2015) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasional merupakan keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dalam organisasi, Wibowo (2016). Hal tersebut menjelaskan, apabila komitmen organisasional yang ada pada perusahaan tinggi, maka *turnover intention* dalam perusahaan mengalami penurunan, karena karyawan merasa mereka ingin tetap berada dalam perusahaan tersebut.

b. Pengaruh antara stres kerja dengan *turnover intention*

Hasil penelitian ini tentang pengaruh antara stres kerja dengan *turnover intention* menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari lampiran 7 $t_{hitung} 4,084 > t_{tabel} 1,699$ dengan adanya nilai signifikansi sebesar 0,000, dimana nilai signifikansi ini menghasilkan dibawah dari nilai 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Maka dapat disimpulkan apabila persepsi karyawan mengenai beban kerja yang ada dalam perusahaan dirasa cukup berat, adanya desakan waktu untuk menyelesaikan

pekerjaan, adanya konflik keluarga atau kelompok, kurangnya wewenang dalam perusahaan dan adanya tindakan perbedaan penilaian antar karyawan oleh atasan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Saeka & Suana (2016), Waspodo et al (2013) dan Hidayati & Trinawati (2016). Hal itu menjelaskan apabila stres kerja yang ada pada perusahaan tinggi, maka *turnover intention* yang ada dalam perusahaan juga mengalami peningkatan pula. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya, Mangkunegara (2004).

c. Pengaruh antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*.

Hasil penelitian ini tentang pengaruh antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari $t_{hitung} - 0,724 < t_{tabel} 1,699$ pada lampiran 7 dengan adanya nilai signifikansi sebesar 0,475, dimana nilai signifikansi ini menghasilkan diatas dari nilai 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Maka dapat disimpulkan apabila persepsi karyawan tentang harapan yang sudah baik yang didapatkan dari perusahaan, harapan karyawan yang dianggap lebih tinggi dari karyawan lain, keadilan yang karyawan terima,antisipasi penyebab timbulnya ketidakpuasan kerja serta karyawan yang sudah melakukan sesuatu yang berharga dalam pekerjaannya tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menyatakan bahwa pada Yamaha Mataram Sakti Magelang tidak mengalami kepuasan kerja dikarenakan pada Yamaha Mataram Sakti Magelang sebelum adanya penelitian ini, kepuasan kerja sudah ada. Hal ini didukung oleh penelitian dari Saeka & Suana (2016), Setiyanti & Hidayati (2017), Waspodo et al (2013) dan Hidayati & Trisnawati (2016). Hal itu menjelaskan apabila kepuasan kerja yang ada pada perusahaan tinggi, maka *turnover intention* yang ada dalam perusahaan menurun. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan dalam memandang pekerjaan yang dilakukannya, Handoko (2001).

E. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan berupa

1. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan Yamaha Mataram Sakti Magelang. Sampel yang diambil menggunakan teknik sensus sebanyak 33 sampel. Data yang diolah sebesar 33 kuisioner.
2. Hasil dari pengujian *Adjusted R²* menunjukkan hasil 0,389, hasil ini dapat dijelaskan bahwa variabel independen berupa komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja mempunyai kontribusi dalam perubahan variabel dependen yaitu *urnover intention* sebesar 38,9% dan sisanya 61,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi ini.
3. Hasil dari pengujian F menunjukkan bahwa variabel independen berupa komitmen organisasional, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap *turnover intention*.
4. Hasil uji t menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh negatif terhadap *turnove intention*. Sedangkan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

B. Saran

Saran yang diberikan ialah, stres kerja yang ada berupa beban kerja yang ada, desakan waktu, menyelesaikan pekerjaan, konflik keluarga atau kelompok, kurangnya wewenang dalam perusahaan dan tindakan perbedaan penilaian antar keryawan oleh atasan harus dievaluasi kembali untuk guna melakukan perbaikan untuk mengurangi *turnover*

intention. Cara yang digunakan berupa, lebih memperhatikan karyawan secara berkala agar stres kerja yang ada pada karyawan dapat diminimalisir dengan baik.

REFRENSI

- Ayu Kusumo Wardani, S. 2016. Analisis Pengaruh Manajemen Talenta dan Global Mindset Terhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 1–15.
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag Marketing PT Wahana Sahabat Utama. *Jurnal Eksis*, 11(1), 22–37.
- Mangkunegara, A. P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing, Edisi 6 Buku 2*.
- 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.
- Putra, I. P. D. S. S., & Suana, I. W. 2016. Pengaruh Perceived Organizational Support dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6260–6287.
- 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.
- Safi'i, S. Z. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Karyawan Pada PT Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. *EMBA*, 3(1), 642–652.
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105–110.
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 97–115.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. PT Raja Grafindo Persada.
- 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.
- Istijanto. Riset Sumber Daya Manusia. 2006. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalisa & Sumber Daya Manusia*. 2001. Yogyakarta : BPFE.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program*. 2013. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro