

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIONAL, STRESS KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION

¹⁾Intan Permata Sari,

²⁾Harif Amalia Rivai

¹⁾ Master of Management, Faculty of Economics, Andalas University

ABSTRAK

Perkembangan teknologi dalam organisasi membuat sebagian karyawan memiliki kesempatan merubah perilaku dalam bekerja. Salah satu bentuk perilaku karyawan yang dapat merusak kinerja perusahaan adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover intention* dapat dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasional (*perceived organizational support*), stress kerja (*Workplace stress*), komitmen organisasional (*Organizational commitment*), dan variabel kepuasan kerja (*job satisfaction*). Pada penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana pengaruh variable – variable tersebut pada keinginan berpindah (*turnover intention*). Populasi dari penelitian ini ada karyawan Swalayan Budiman di Kota Padang dengan sampel sebanyak 225 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dimana hasil dihitung berdasarkan jumlah dari pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner. Hasil penelitian membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, sedangkan untuk stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Kata kunci : Persepsi Dukungan Organisasional, Stress Kerja, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Bahkan beberapa manajer HRD mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring karyawan baru yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena karyawan yang baru direkrut tersebut memilih pekerjaan di perusahaan lain. *Turnover intention* tersebut harus diupayakan agar perusahaan juga mendapatkan kesempatan untuk memperoleh manfaat dari karyawan baru. Karena semakin tinggi *turnover* di suatu perusahaan, maka akan semakin banyak pula biaya yang dikeluarkan, baik biaya pelatihan yang telah diinvestasikan kepada karyawan, maupun biaya rekrutmen.

Adapun tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap *turnover intention* karyawan pada Swalayan Budiman Kota Padang. 2) Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Swalayan Budiman Kota Padang. 3) Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan pada Swalayan Budiman Kota Padang. 4) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Swalayan Budiman Kota Padang

Dalam menganalisa internal sumber daya manusia atau karyawan, saat ini Swalayan Budiman memiliki jumlah karyawan sebanyak 225 orang yang terdiri dari berbagai tingkat jabatan

dan tingkat pendidikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari table 1.1

sebagai berikut :

Tabel 1.1

Jumlah karyawan Swalayan Budiman Kota Padang tahun 2018 – 2020

No.	Unit kerja	Jumlah karyawan yang resign			Jumlah karyawan per 31 Desember		
		2018	2019	2020	2018	2019	2020
1	Swalayan Budiman Sawahan	30	29	27	50	45	38
2	Swalayan Budiman Cengkeh	7	8	7	48	45	38
3	Swalayan Budiman Air Tawar	8	9	7	48	45	37
4	Swalayan Budiman Pondok	14	14	12	47	45	38
5	Swalayan Budiman Ampang	1	5	6	47	43	37
6	Swalayan Budiman Gunung Pangilun	0	0	2	0	0	37
Total		60	65	61	240	223	225

Sumber : Swalayan Budiman Kota Padang, 2020

Berdasarkan data diatas, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel yang mempengaruhi *turnover intention* pada perusahaan ritel Budiman di Kota Padang. Variabel-variabel yang berpotensi mempengaruhi *turnover intention* antara lain persepsi dukungan organisasional, stress kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk penelitian yang berjudul **"Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional, Stress Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Swalayan Budiman Kota Padang)."**

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Turnover intention (Y)

Menurut Chao, et al (2013) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan hal yang memposisikan seseorang memilih keluar dari rutinitas organisasi yang sudah ada. Istilah *turnover* berasal dari kamus Inggris-Indonesia berarti pergantian. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak yang positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa dampak yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan

kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Pengertian persepsi dukungan organisasional (X1)

Menurut Caesens dan Stinglhamber (2014) berpendapat sebuah teori dukungan organisasi atau *perceived organizational support* disimpulkan dari pendekatan pertukaran sosial untuk menggambarkan hubungan karyawan dan organisasi. *Perceived organizational support* biasanya menghasilkan kewajiban pada karyawan untuk memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan organisasi dan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya (Dhar, 2012).

Pengertian stres kerja (X2)

Menurut Handoko (2011) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang.

Pengertian Komitmen organisasi (X3)

Organizational commitment atau komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu komitmen afektif,

komitmen kontiniu, dan komitmen normatif (Zurnali C., 2010).

Pengertian Kepuasan kerja (X4)

Job Satisfaction atau kepuasan kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut : Menurut Sopiah dalam Hanim (2016) : Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional dapat berupa perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan seseorang, apabila berupa perasaan puas maka kepuasan kerjanya tercapai tetapi apabila berupa perasaan tidak puas maka kepuasan kerjanya belum tercapai.

Pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap *turnover intention*

Menurut penelitian Wang dan Wang (2020) menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan negatif signifikan terhadap niat berpindah. Hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya upaya menghargai karyawan yang akan mempengaruhi niat dalam melanjutkan pekerjaan. Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Persepsi dukungan organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*

Pengaruh Stress kerja terhadap *Turnover Intention*

Menurut penelitian Lee dan Ahn (2015) menjelaskan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif signifikan terhadap niat berpindah. Dalam penelitian ini menjelaskan bagaimana upaya dalam memperbaiki strategi untuk koordinasi dan manajemen kerja karyawan agar dapat mengurangi niat berpindah. Berdasarkan beberapa hasil

penelitian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 2 : Stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover Intention*

Pengaruh Komitmen organisasional terhadap *Turnover Intention*

Menurut penelitian Albalawi, Naughton, Elayan, and Sleimi (2019) menjelaskan bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan negatif signifikan terhadap niat berpindah. Dalam penelitian ini muncul kecenderungan karyawan yang berpindah-pindah ke negara lain atau perusahaan lain sehingga menyebabkan tingkat *turnover intention* harus segera dibenahi. Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

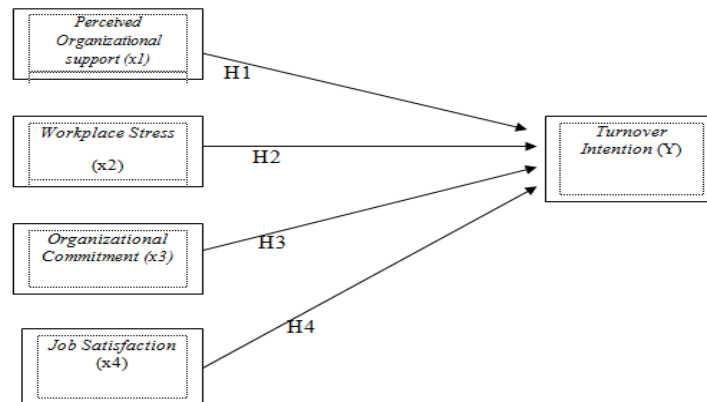
Hipotesis 3 : Komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention*

Menurut penelitian Zhang, Bian, Bai, Kong, Liu, Chen, dan Li (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan negatif signifikan terhadap niat berpindah. Dalam penelitian ini terjadinya perunahan pada kepuasan kerja akibat perbedaan kepuasan gaji dan dukungan saat bekerja. Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 4 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Based on existing studies, the framework for this research is as follows:



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory* yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh suatu variabel dalam suatu situasi tertentu (Sekaran, 2015). Jenis investigasi yang digunakan adalah kausal dimana peneliti ingin mengetahui bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini populasi yang akan menjadi objek penelitian adalah karyawan swalayan Budiman yang ada di Kota Padang yaitu sebanyak 225 orang.

Teknik pengambilan sampel menggunakan tabel yang dikembangkan oleh *Issac dan Michael* dengan tingkat kesalahan 5% dari jumlah populasi sebanyak 225 orang, sehingga dapat diketahui jumlah sampel sebanyak 100 responden.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini kuisiner digunakan sebagai metode pengumpulan data. Suatu daftar pertanyaan yang dirangkum menjadi satu dan ditanyakan kepada responden guna untuk mendapatkan data merupakan pengertian dari kuisiner. Pendistribusian kuisiner dilakukan secara langsung

kepada responden yaitu karyawan Swalayan Budiman di Kota Padang.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar variabel bebas yang biasa disebut X, dan variabel terikat yang disebut Y.

Persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1POS + b_2WS + b_3OC + b_4JS + e$$

Keterangan:

Y	= <i>Turnover Intention</i>
a	= Konstanta
b_1, b_2, b_3, b_4	= Koefisien regresi
POS	= <i>Perceived Organizational support</i>
WS	= <i>Workplace Stress</i>
OC	= <i>Organizational Commitment</i>
JS	= <i>Job Satisfaction</i>
e	= Standar error

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer. Data dikumpulkan dengan teknik kuisiner dengan memberikan pernyataan tertulis kepada responden. Selanjutnya responden memberikan tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Kuisiner dirancang dengan menggunakan skala likert. Keabsahan hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan, maka dari itu

digunakan dua macam pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

tabel sebesar 0,196, untuk $df = 100 - 2 = 98$; dengan signifikansi 0,05 maka item/pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya.

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS Versi 23.

Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 100 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) $> r$

Uji Validitas Variabel *Perceived Organizational Support*

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel *perceived organizational support* dengan 10 item pertanyaan, maka didapatkan hasil tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel *Perceived Organizational Support*

NO	Keterangan	Nilai R hitung	R tabel	Kriteria
1	POS1	0,672	0,196	Valid
2	POS2	0,863	0,196	Valid
3	POS3	0,844	0,196	Valid
4	POS4	0,755	0,196	Valid
5	POS5	0,843	0,196	Valid
6	POS6	0,752	0,196	Valid
7	POS7	0,762	0,196	Valid
8	POS8	0,869	0,196	Valid
9	POS9	0,857	0,196	Valid
10	POS10	0,847	0,196	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Uji Validitas Variabel *Workplace Stress*

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel *workplace stress* dengan 13 item pertanyaan, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel *Workplace Stress*

NO	Keterangan	Nilai R hitung	R tabel	Kriteria
1	WS1	0,814	0,196	Valid
2	WS2	0,782	0,196	Valid
3	WS3	0,682	0,196	Valid
4	WS4	0,564	0,196	Valid
5	WS5	0,773	0,196	Valid
6	WS6	0,871	0,196	Valid
7	WS7	0,807	0,196	Valid
8	WS8	0,821	0,196	Valid
9	WS9	0,833	0,196	Valid
10	WS10	0,876	0,196	Valid
11	WS11	0,893	0,196	Valid
12	WS12	0,857	0,196	Valid
13	WS13	0,856	0,196	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Uji Validitas Variabel *Organizational Commitment*

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel *organizational commitment* dengan 5 item pertanyaan, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Variabel <i>Organizational Commitment</i>				
NO	Keterangan	Nilai R hitung	R tabel	Kriteria
1	OC1	0,693	0,196	Valid
2	OC2	0,823	0,196	Valid
3	OC3	0,831	0,196	Valid
4	OC4	0,605	0,196	Valid
5	OC5	0,698	0,196	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Uji Validitas Variabel *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel *job satisfaction* dengan 8 item pertanyaan, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Variabel <i>Job Satisfaction</i>				
NO	Keterangan	Nilai R hitung	R tabel	Kriteria
1	JS1	0,716	0,196	Valid
2	JS2	0,758	0,196	Valid
3	JS3	0,786	0,196	Valid
4	JS4	0,773	0,196	Valid
5	JS5	0,714	0,196	Valid
6	JS6	0,714	0,196	Valid
7	JS7	0,714	0,196	Valid
8	JS8	0,810	0,196	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Uji Validitas Variabel *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel *turnover intention* dengan 4 item pertanyaan, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i>				
NO	Keterangan	Nilai R hitung	R tabel	Kriteria
1	TI1	0,735	0,196	Valid
2	TI2	0,856	0,196	Valid
3	TI3	0,826	0,196	Valid
4	TI4	0,881	0,196	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur apakah data

kuisisioner reliabel atau tidak. Dan suatu data *kuisisioner* dikatakan reliabel jika jawaban dari pertanyaan konsisten dari

waktu ke waktu. Untuk standar pengukuran suatu data dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari

0,60 (Ghozali, 2013). Adapun reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas

NO	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Kriteria
1	<i>Perceived organizational suport</i>	0,940	Reliabel
2	<i>Workplace stress</i>	0,941	Reliabel
3	<i>Organizational commitment</i>	0,784	Reliabel
4	<i>Job satisfaction</i>	0,890	Reliabel
5	<i>Turnover intention</i>	0,844	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah,2020.

Karakteristik Responden

Pada penelitian ini sampel responden yang digunakan adalah karyawan pada Swalayan Budiman di

Kota Padang yang berjumlah 100 orang. Berikut akan dijelaskan gambaran umum dari responden yang turut berpartisipasi dalam pengisian kuisisioner penelitian ini :

Tabel 4.7
Karakteristik Responden

Demografi	Deskripsi	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki – Laki	59	43
	Perempuan	78	57
Usia	<18	0	0
	19-25	116	85
	26-35	19	14
	36-40	2	1
	>41	0	0
Pendidikan Terakhir	SMP	0	0
	SMU	125	91
	D3	1	1
	S1	11	8
	S2	0	0
	S3	0	0
Pendapatan	< 1.000.000	3	2
	1.000.000 – 1.999.000	58	42
	2.000.000 – 2.999.000	61	45
	> 3.000.000	15	11
Lama Bekerja	<1 tahun	57	42
	1-3 tahun	51	37
	> 3 tahun	29	21

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2020

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan besarnya

pengaruh variabel *perceived organizational support*, *workplace stress*, *organizational commitment* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention*

karyawan pada Swalayan Budiman di Kota Padang. Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 11,154 - 0,191 X_1 + 0,060 X_2 - 0,092 X_3 + 0,061 X_4$$

Tabel 4.8
Ringkasan Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.154	2.043		5.460	.000
	X1	-.191	.039	.378	4.891	.000
	X2	.060	.011	.453	5.341	.000
	X3	-.092	.040	.177	2.270	.025
	X4	-.061	.029	.175	2.089	.039

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Sumber : Ringkasan output spss

Dari persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Konstanta C sebesar 11,154 menunjukkan bahwa jika nilai dari seluruh variable independen, adalah konstan (0), maka total skor untuk variable dependen *turnover intention* (Y) adalah sebesar 11,154.
- 2) Koefisien regresi negatif variabel *perceived organizational support* (X1) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Yang artinya adalah jika *perceived organizational support* meningkat maka intensi turnover diprediksi akan semakin turun.
- 3) Koefisien regresi positif variabel *workplace stress* (X2) menunjukkan bahwa *workplace stress* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Yang artinya adalah jika *workplace stress* meningkat maka intensi turnover

diprediksi akan semakin meningkat.

- 4) Koefisien regresi negatif variabel *organizational commitment* (X3) menunjukkan bahwa *organizational commitment* memiliki pengaruh negative terhadap *turnover intention*. Yang artinya adalah jika *organizational commitment* meningkat maka intensi turnover diprediksi akan semakin turun.
- 5) Koefisien regresi negative variabel *job satisfaction* (X4) menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Yang artinya adalah jika *job satisfaction* meningkat maka intensi turnover diprediksi akan semakin turun.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (r²) yaitu mengukur berapa jauhkah variasi variabel dependen, maka nilai koefisien merupakan nilai antara nol dan satu. Jika nilai *adjusted* kecil maka

kemampuan variabel dependen sangatlah terbatas. Apabila memiliki nilai yang mendekati angka satu maka variabel independen memiliki hampir

semua informasi dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen.

Tabel 4.9
Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.668a	.446	.423	1.051	1.608

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui besarnya kontribusi variabel *perceived organizational support*, *workplace stress*, *organizational commitment* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan Swalayan Budiman di Kota Padang dengan melihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,446. Artinya, hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variable *perceived organizational*

support, *workplace stress*, *organizational commitment*, dan *job satisfaction* mempunyai kontribusi menjelaskan *turnover intention* sebesar 44,6%, sedangkan sisanya sebesar 55,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan Hipotesis

Tabel 4.10
Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

No.	Hipotesis	Nilai Signifikan	Keterangan
1.	<i>Perceived organizational support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i>	0,000 (signifikan) pada $\alpha \leq 0,05$	Hipotesis Didukung (<i>Supported</i>)
2.	<i>Workplace stress</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i>	0,000 (signifikan) pada $\alpha \leq 0,05$	Hipotesis Didukung (<i>Supported</i>)
3.	<i>Organizational commitment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i>	0,025 (signifikan) pada $\alpha \leq 0,05$	Hipotesis Didukung (<i>Supported</i>)
4.	<i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i>	0,039 (signifikan) pada $\alpha \leq 0,05$	Hipotesis Didukung (<i>Supported</i>)

Sumber : Data primer yang diolah,2020

Pengaruh *Perceived organizational support* terhadap *Turnover intention*

Hipotesis 1, *Perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover intention* didukung. Dan arah dari penelitian ini adalah negatif. Hasil pengolahan data memberikan nilai koefisien regresi variabel *Perceived organizational support* sebesar -0,191 yang menyatakan bahwa jika *Perceived organizational support* meningkat maka intensi turnover diprediksi akan semakin turun.

Berdasarkan analisa data dapat diketahui bahwa probabilitas *Perceived Organizational support* adalah sebesar 0,000 (signifikan) jika dibandingkan dengan tingkat signifikansi ($\alpha < 0,05$) terbukti bahwa nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansinya ($0.002 < 0.05$) yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima

Pengaruh *Workplace stress support* terhadap *Turnover intention*

Hipotesis 2, *Workplace stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover intention* didukung. Hasil pengolahan data memberikan nilai koefisien regresi variabel *Workplace stress* sebesar 0,060 yang menyatakan bahwa jika *Workplace stress* meningkat maka intensi turnover diprediksi akan semakin meningkat.

Berdasarkan analisa data dapat diketahui bahwa probabilitas *Workplace stress* adalah sebesar 0,000 (signifikan) jika dibandingkan dengan tingkat signifikansi ($\alpha \leq 0,05$) terbukti bahwa nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansinya ($0.000 < 0.05$) yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengaruh *Organizational commitment* terhadap *Turnover intention*

Hipotesis 3, *Organizational commitment* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover* didukung. Dan arah dari penelitian ini adalah

negatif. Hasil pengolahan data memberikan nilai koefisien regresi variabel *organizational commitment* sebesar -0,092 yang menyatakan bahwa jika *Organizational commitment* meningkat maka intensi turnover diprediksi akan semakin turun.

Berdasarkan analisa data dapat diketahui bahwa probabilitas *Organizational commitment* adalah sebesar 0,025 (signifikan) jika dibandingkan dengan tingkat signifikansi ($\alpha \leq 0,05$) terbukti bahwa nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansinya ($0.025 < 0.05$) yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengaruh *Job satisfaction* terhadap *Turnover intention*

Hipotesis 4, *Job satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* Di dukung. Dan arah dari penelitian ini adalah negatif. Hasil pengolahan data memberikan nilai koefisien regresi variabel *Job satisfaction* sebesar -0,061 yang menyatakan bahwa jika *Job satisfaction* meningkat maka intensi turnover diprediksi akan semakin turun.

Berdasarkan analisa data dapat diketahui bahwa probabilitas *Job satisfaction* adalah sebesar 0,039 (signifikan) jika dibandingkan dengan tingkat signifikansi ($\alpha \leq 0,05$) terbukti bahwa nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansinya ($0.039 < 0.05$) yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berikut akan dijabarkan kesimpulan yang didapat berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas di BAB IV, yaitu :

1. Variabel *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Arah hubungan antara *perceived organizational support* dengan *turnover intention* adalah negatif. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin bagus dukungan yang ada di dalam perusahaan maka akan semakin menurun niat karyawan untuk berpindah begitu juga sebaliknya jika dukungan yang diberikan perusahaan tidak baik maka niat berpindah karyawan akan meningkat.
2. Variabel *workplace stress* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Arah hubungan antara *workplace stress* dengan *turnover intention* adalah positif. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin berkurang stres karyawan dalam bekerja maka akan semakin menurun niat karyawan untuk berpindah begitu juga sebaliknya jika bertambah stres kerja karyawan di perusahaan maka niat berpindah karyawan akan meningkat.
3. Variabel *organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Arah hubungan antara *organizational commitment* dengan *turnover intention* adalah negatif. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin bagus komitmen organisasional maka akan semakin menurun niat karyawan untuk berpindah begitu juga sebaliknya jika komitmen organisasional yang dimiliki perusahaan tidak baik maka niat berpindah karyawan akan meningkat.
4. Variabel *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Arah hubungan antara *job satisfaction* dengan *turnover intention* adalah negatif. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin bagus kepuasan kerja yang ada di dalam perusahaan maka akan semakin menurun niat karyawan untuk berpindah begitu

juga sebaliknya jika kepuasan kerja yang ada dalam perusahaan tidak baik maka niat berpindah karyawan akan meningkat.

Saran

Berikut saran perbaikan yang dapat diberikan untuk masa yang akan datang berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh :

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat melakukan pengambilan sampel pada perusahaan lainnya baik perusahaan jasa ataupun perusahaan lainnya yang ada di Kota Padang. Sehingga dapat diketahui bagaimana pengaruh *perceived organizational support*, *workplace stress*, *organizational commitment*, dan *job satisfaction* pada perusahaan lain di Kota Padang, dan nantinya dapat dibandingkan antar perusahaan tersebut.
2. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel independen lainnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan seperti Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas agar niat berpindah karyawan dapat dianalisis dan diketahui secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albalawi, A.S., Naughton, S., Elayan, M.B., & Sleimi, M.T. (2019). Perceived Organizational Support, Alternative Job Opportunity, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention: A Moderated-mediated Model. *Vol.52 Issue.4* <http://doi.org/10.2478/orga-2019-0019>
- Arshadi, N., & Damiri, H. (2013). The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job

- Performance : moderating role of OBSE. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* (84) p 706 - 710
- Aydogdu, S., & Asikgil, B. (2011). An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 43-53.
- Bushra. (2011). Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 2(18), 261–267.
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2014). The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 64(5), 259-267
- using a non-recursive model. *Journal of vocational behavior* (70) p 352-368
- Chao, M., Jou, R., Liao, C., & Kuo, C. (2013). Workplace Stress, job satisfaction, job performance, and turnover intention of health care worker in Rural Taiwan. *Asia-Pacific Journal of Public Health*, 20. 10:1-10.
- Edison, E., Yohny, A., & Imas, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gok, O., Adan, A., Yilmaz, A., & Ceylan. (2017). The Effects of Job Stress and Perceived Organizational Support on Turnover Intentions of Hotel Employees. *Journal Tourism and Hospitality Marketing and Management Conference, Famagusta, Cyprus, July 10-15*,
- Imran, et al. (2012). "How to Boost Employee Performance: Investigating the Influence of Transformational Leadership and Work Environment in a Pakistani Perspective." *Middle -East Journal of Scientific Research*, Vol. 11, No. 10, h.1455-1462.
- Islam, T., Ahmed, I., & Norulkamal, O. (2015). The influence organizational learning culture and perceived organizational support on employees' affective commitment and turnover intention. *Nankai business review international* Vol.6 No.4 pp.417-431
- Javad, E., & Davood, G. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction. *ARNP Journal of Science and Technology*, 2, 85-91
- Kurniawaty. Ramlyb, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters* 9 pp.877–886
- Labrague. L.J., Petite. D.M.M., Tsaras. K., Cruz.J.P., Colet. P.C., & Gloe. C. (2018). Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in Philippines : Implication for nursing management. *International Journal of Nursing Sciences* (5) 403-408
- Lee. Yu-Lim., & Ahn. Sukhee. (2015). Impact of job stress on turnover intention among emergency room nurses. *Journal Korean Society of Muscle and Joint Health* Vol. 22 No. 1, 30-39,
- Lia, F., Bambang., & Roekhudin. (2017). Effect of job satisfaction and perception of work opportunities To turnover intention with organization commitment as intervening Variables: the case of hotels in east java, Indonesia. <https://doi.org/10.18551/rjoas>

- Mathis, R. L. & Jackson, J.H. (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mobley, W.H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa :* Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Monica, N.M.T., & Putra, M.S. (2017). Pengaruh stres kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. *E-jurnal manajemen Unud Vol.6, No.3, p 1644-1673*
- Mosadeghrad, Ali Mohammad. (2013). "Quality of Working Life: An Antecedent to Employee Turnover Intention". *International Journal of Health Policy and Management. Vol. 1(x), 1-10. Iran: Tehran University of Medical Sciences*
- Mudor, H., & Tooksoon, P. (2011). Conceptual framework on the relationship between human resource management practices, job satisfaction, and turnover. *Journal of Economics and Behavioral Studies, 2(2), pp: 41-49.*
- Paillé, P., Bourdeau, L., & Galois, I. (2010). Support, trust, satisfaction, intent to leave and citizenship at organizational level. *International Journal of Organizational Analysis, 18, (1), 41-58*. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/19348831011033203>
- Perryer, C., Jordan, C., Firms, I., & Travaglione, A. (2010). "Predicting Turnover Intentions: The Interactive Effects Of Organizational Commitment And Perceived Organizational Support". *Management Research Review, Vol. 33 Iss: 9, pp.911 – 923*
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sekaran,U., & Bougie,R. (2015). *Research Methods for Business*. Italy : Printer Trento Srl.
- Sharma, J. P., Bajpai, N., & Holani, U. (2011). Organizational Citizenship Behavior in Public and Private Sector and Its Impact on Job Satisfaction: A Comparative Study in Indian Perspective. *Journal of Business and Management, 6(1), 67–75*.
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora, 1(1), 1-12*.
- Sopiah. (2013). The Effect of Compensation Toward Job Satisfaction and Job performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia. *Internasional Journal of Learning & Development Volume 3, Nomor 2, Mei 2013*.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suhermin. (2012). Pemberdayaan Kerja Profesional Sebagai Mediasi Dukungan Organisasi Dan Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX) Terhadap Komitmen organisasional. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan. Vol. 16, No. 2 (209-229)*.
- Suwatno & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Suyono, Joko., Eliyana, Anis., and Ratmawati, Dwi. (2020), The Nightmare of Turnover Intention for Companies in Indonesia. *Opcion, Ano 36, Regular No.91 (2020)*
- Tnay, E., Othman, A., Ekhsan, A., Siong, H, C., Lim, S., & Lim, O. (2013). The influences of job

satisfaction and organizational commitment on turnover intention. *Journal Procedia – social and behavioral sciences* (97) p 201-208

Wang, Q., & Wang, C. (2020). Reducing turnover intention : perceived organizational support for frontline employees. Springer nature
<https://doi.org/10.1186/s11782-020-00074-6>

Zhang, X., Bian, L., Bai, X., Kong, D., Liu, L., Chen, Q., & Li, N. (2020). The influence of job satisfaction, resilience and work engagement on turnover intention among village doctors in China: a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*
<https://doi.org/10.1186/s12913-020-05154-0>

Zhang, Y., & Feng, X. (2011). The relationship between job satisfaction, burnout, and turnover intention among physicians from urban state owned medical institution in Hubei, China: A Cross –Sectional Study. *BMC Health Services Research*, 11, 235-247.

Zurnali, C. (2010). *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, And Customer Orientation: Knowledge Worker-Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Bandung: Unpad Press