

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, STRESS KERJA DAN
CAREER GROWTH TERHADAP INTENSI TURNOVER KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. KINI JAYA INDAH)**

Mila Rahmawati *)

Susanti Wahyuningsih **)

Abstract

This study aims to determine whether organizational commitment, job stress and career growth affect the intention of employee turnover at PT. Kini Jaya Indah and analyze the most dominant factors and affect the intention of employee turnover at PT. Kini Jaya Indah. Population in this research is employees at PT. Kini Jaya Indah. Samples taken as many as 73 respondents by using strata sampling technique, namely the collection of sample members of the population that has the characteristics that there is a division of population into several classes, categories or groups.

Based on research indicate that: there is no influence of organizational commitment to employee turnover intention, there is positive influence of work stress to employee turnover intention, there is no influence growth career to employee turnover intention, coefficient of determination equal to 0,541 or 54,1% indicating that between organizational commitment (X1), work stress (X2) and career growth (X3) can simultaneously explain employee turnover intention (Y) in PT. Kini Jaya Indah is 54.1%, while the rest 45.9% is influenced by other variables that are not examined.

Keywords: *Organizational Commitment, Job Stress, Career Growth and Intention Turnover*

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komitmen organisasi, stress kerja dan *career growth* berpengaruh terhadap *intensi turnover* karyawan pada PT. Kini Jaya Indah dan menganalisis faktor yang paling dominan dan mempengaruhi intensi turnover karyawan pada PT. Kini Jaya Indah. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan pada PT. Kini

*) *Alumni STIE Pelita Nusantara Semarang*

**) *Dosen STIE Pelita Nusantara Semarang*

Jaya Indah. Sampel yang diambil sebanyak 73 responden dengan menggunakan teknik strata sampling, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang memiliki karakteristik bahwa terdapat pembagian populasi ke dalam beberapa kelas, kategori atau kelompok.

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa : tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi turnover karyawan, ada pengaruh positif stress kerja terhadap intensi turnover karyawan, tidak ada pengaruh career growth terhadap intensi turnover karyawan, koefisien determinasi sebesar 0,541 atau 54,1% yang menunjukkan bahwa antara komitmen organisasi (X1), stress kerja (X2) dan *career growth* (X3) secara simultan dapat menjelaskan intensi turnover karyawan (Y) di PT. Kini Jaya Indah sebesar 54,1%, sedangkan sisanya 45,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: *Komitmen Organisasi, Stress Kerja, Career Growth dan Intensi Turnover*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Semakin meningkatnya pertumbuhan ekonomi, persaingan antar perusahaan juga dirasa semakin ketat dalam memberikan pelayanan yang terbaik, perubahan lingkungan yang cepat menuntut organisasi untuk terus melakukan inovasi agar tetap eksis untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Berbagai cara dilakukan perusahaan diantaranya dengan meningkatkan kualitas SDM, dengan demikian perubahan demi perubahan yang dilakukan secara tidak langsung membawa dampak bagi setiap individu di dalam organisasi. Upaya penting untuk dapat memenangkan persaingan pasar, organisasi dituntut agar dapat merespon cepat berbagai perubahan, peran karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya upaya perusahaan mencapai tujuannya, maka diperlukan pengelolaan karyawan dengan baik agar memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan. dengan adanya sumberdaya yang berkecakupan tinggi dapat dijadikan organisasi sebagai aset keunggulan kompetitif sehingga dapat memenangkan persaingan. Untuk menjaga karyawan agar tetap bekerja sesuai dengan harapan, perusahaan harus mampu memperhatikan masalah dan keinginan karyawan, namun jika hal ini tidak dilakukan secara langsung akan dapat mempengaruhi stress kerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan niat karyawan untuk berpindah kerja (*intensi turnover*) Perkembangan organisasi dewasa ini menemui permasalahan dalam hal perputaran karyawan. Hal ini dapat mengakibatkan permasalahan dalam organisasi yang pada kenyataannya terdapat banyak konsekuensi negatif dalam organisasi jika tingkat *turnover* karyawan tinggi

(Randhawa, 2007). Perpindahan karyawan (*intensi turnover*) adalah suatu fenomena yang sering terjadi dalam sebuah bisnis, yang dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dan masuk di sebuah organisasi (Witasari, 2009). Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*intensi turnover*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi, keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya komitmen karyawan untuk mengikatkan diri pada organisasi (Jimad, 2011). Selain daripada itu organisasi juga membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dengan tingkat loyalitas yang tinggi sebagai wujud komitmen pada organisasi. Komitmen sebagai hal yang berlaku umum, tanpa memandang umur, jenis kelamin, pendidikan, jabatan, gaji, status sosial dan lain-lain. Komitmen organisasi cenderung pada tingkat keterlibatan individu dengan organisasinya yang dikarakteristikan dengan 3 faktor yaitu penerimaan dan kepercayaan akan tujuan dan nilai yang dianut organisasi, kesediaan untuk menggunakan seluruh kemampuan guna kemajuan organisasi, dan keinginan untuk tetap berada atau bekerja dalam organisasi (Panggabean, 2004). Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, intensitas komitmen antara karyawan yang satu dengan lainnya di organisasi. Yang menjadi permasalahan bagi organisasi adalah apabila anggota atau karyawannya memiliki intensitas komitmen yang rendah terhadap organisasinya. Jika komitmen organisasi berbenturan dengan komitmen profesi, dapat menyebabkan intensitas komitmen organisasi akan turun yang akan menimbulkan asumsi munculnya konflik peran seorang profesional. Beberapa hasil penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. Menurut Widyantara dan Ardana (2015) bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi turnover karyawan. Sedangkan menurut Safitri dan Nursalim (2013) bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan intensi turnover karyawan. Dari hasil penelitian di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Stress Kerja Dan Career Growth Terhadap Intensi Turnover Karyawan” (Study Kasus pada PT. Kini Jaya Indah).**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah dalam penelitian ini yang dituangkan dalam pertanyaan penelitian (research question) sebagai berikut :

- 1) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *intensi turnover* karyawan pada PT. Kini Jaya Indah ?
- 2) Apakah stress kerja berpengaruh terhadap *intensi turnover* karyawan pada PT. Kini Jaya Indah ?
- 3) Apakah *career growth* berpengaruh terhadap *intensi turnover* karyawan pada PT. Kini Jaya Indah ?
- 4) Apakah komitmen organisasi, stress kerja dan *career growth* secara simultan berpengaruh terhadap *intensi turnover* karyawan pada PT. Kini Jaya Indah ?

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Intensi Turnover

Intensi turnover adalah suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan *intensi turnover* adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdillah, 2012). *Intensi turnover* haruslah disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan suatu perusahaan baik dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa banyaknya karyawan yang ingin berpindah memberikan dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Suartana, 2000).

2.1.2. Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2003), komitmen pada organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu “*Organizational Commitment is the Collection of feelings and beliefs that people have about their organization as a whole*”. Mathis dan Jackson (2006), mendefinisikan komitmen organisasi suatu keadaan dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi dan berkeinginan untuk tinggal bersama dalam organisasi

tersebut. Komitmen organisasi yaitu seorang anggota organisasi yang mempunyai keterkaitan oleh organisasinya (Meyer dan Allen, 1990).

2.1.3. Stress Kerja

Stres kerja ialah suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang memberi beban psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada (Fauji, 2013).

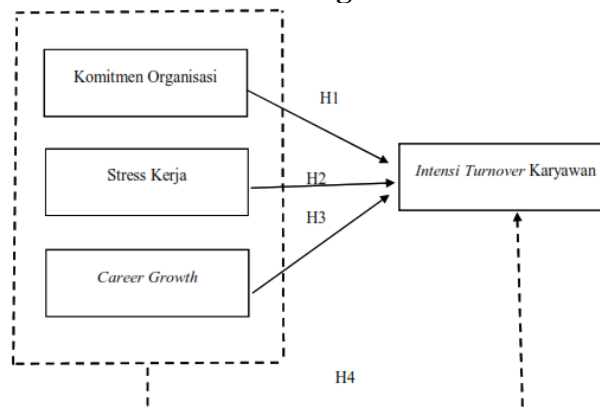
2.1.4. Pertumbuhan Karir (Career Growth)

Menurut Weng & Hu (2009), pertumbuhan karir (*career growth*) juga mungkin diartikan sebagai pemenuhan keterlibatan oleh organisasi sebagai kontrak psikologis yang berurutan yang secara positif terkait dengan komitmen organisasi karyawan. Karir dipahami sebagai suksesi pengalaman kerja, pertumbuhan karir *Spector* pasti atau yang disebut "*career growth*" sebagai perbaikan dalam posisi karyawan yang dimasukkan ke dalam upaya untuk memperoleh keterampilan yang diperlukan dan meningkatkan kinerja mereka.

2.2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dijelaskan dengan gambar berikut :

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



2.3. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut di atas hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *intensi turnover* karyawan.

- H2 : Stress Kerja berpengaruh terhadap *intensi turnover* karyawan
- H3 : *Career Growth* berpengaruh terhadap *intensi turnover* karyawan
- H4 : Komitmen organisasi, stress kerja dan *career growth* secara bersama sama berpengaruh terhadap *intensi turnover* karyawan.

3. Metode Penelitian

3.1. Variabel Penelitian

a) Variabel Independen

Variabel Independen merupakan variabel bebas yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dinotasikan sebagai variabel X. Variabel independen dalam penelitian ini adalah : (a. Komitmen Organisasi/X1, b. Stress Kerja/X2, dan c. *Career Growth*/X3)

b) Variabel Dependen

Variabel Dependen disebut juga dengan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dinotasikan sebagai variabel Y. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Intensi Turnover* Karyawan (Y).

3.2. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh karyawan pada PT. Kini Jaya Indah 269 orang. Sedangkan teknik penarikan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan strata sampling. “Strata Sampling merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi yang memiliki karakteristik bahwa terdapat pembagian populasi ke dalam beberapa kelas, kategori atau kelompok” sejumlah 73 orang.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dari responden secara langsung melalui pengisian kuesioner yang dibagikan kepada karyawan pada PT. Kini Jaya Indah yang ditetapkan sebagai responden dan wawancara untuk memperoleh informasi yang mendukung jawaban kuesioner.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Data primer penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden atau sumber data. Cara untuk memperoleh data primer itu adalah melalui kuesioner yang dilakukan dengan cara menyebarkan pertanyaan mengenai masalah yang akan diteliti kepada karyawan. Daftar pertanyaan berisi pertanyaan-pertanyaan tentang pokok permasalahan penelitian yaitu Komitmen Organisasi, Stress Kerja dan *Career Growth*.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Deskripsi Objek Penelitian

PT. Kini Jaya Indah terletak di Jl. Kelapa Gading Raya Plamongan Indah Semarang, adalah sebuah Perusahaan yang bergerak dalam bidang Property, Pengembang dan Real Estate. Perusahaan ini membawahi beberapa anak cabang perusahaan baik bersifat fasilitas ataupun pendamping perusahaan di antaranya sebagai berikut :

- 1) Gardenia Swimmingpool dan Fitnes Centre
- 2) Bale Ajengan Resto Gardenia
- 3) Pujasera Plamongan Indah
- 4) Pasar Umum Plamongan Indah
- 5) Sport Centre Plamongan Indah, meliputi : a. Gor Badminton b. Gor Tennis

Perusahaan ini juga memiliki beberapa bagian / divisi untuk menunjang kinerja dan operasional perusahaan, adapun divisi / bagian terkait tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Accounting Mencakup seluruh akses keuangan pengeluaran dan pemasukan Perusahaan.
- 2) Umum Mencakup kinerja karyawan baik keluar dan masuknya karyawan dalam Perusahaan
- 3) Proyek Mencakup pembangunan, Taman, perbaikan dan pengembangan akses Perusahaan baik yang sudah berjalan / dalam perencanaan
- 4) Marketing Mencakup untuk penjualan dan promosi Perusahaan dalam pasar jual masyarakat
- 5) EMD (Estate Management Division) Mencakup dalam akses luas diantaranya: a. Lingkungan b. Keamanan c. Air d. Kebersihan Lingkungan e. Terminal Bus

4.2. Uji Kualitas Data

4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$. Jumlah sampel (n) dalam penelitian ini adalah 73., sehingga $df = 73-2 = 71$, dengan nilai signifikan 5 persen didapat r tabel = 0,2303. Apabila nilai r hitung > r tabel maka data dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengujian SPSS dapat diketahui hasil uji validitas pada variabel *intensi turnover* karyawan, komitmen organisasi, stress kerja dan *career growth* menunjukkan masing-masing indikator dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung . r tabel (0,2303). Tabel 1 akan menunjukkan hasil uji validitas.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Intensi Turnover Karyawan	1	0.712	0.2303	Valid
	2	0.824		Valid
	3	0.700		Valid
Komitmen Organisasi	1	0.827	0.2303	Valid
	2	0.778		Valid
	3	0.711		Valid
	4	0.647		Valid
	5	0.753		Valid
Stress Kerja	1	0.597	0.2303	Valid
	2	0.685		Valid
	3	0.462		Valid
	4	0.444		Valid
	5	0.641		Valid
	6	0.663		Valid
Career Growth	1	0.693	0.2303	Valid
	2	0.762		Valid
	3	0.623		Valid
	4	0.704		Valid

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2017

b) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas berbeda dengan uji validitas karena uji reliabilitas memusatkan perhatian kepada masalah konsistensi, sedangkan uji validitas memperhatikan masalah ketepatan (Kuncoro, 2009: 175). Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini dengan menggunakan software SPSS. Menurut Sumadi Suryabrata (2004:28) reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan

alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemandapan. Hasil uji reliabilitas pada table 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Intensi Turnover</i> Karyawan	0.605	Reliabel
2	Komitmen Organisasi	0.797	Reliabel
3	Stress Kerja	0.605	Reliabel
4	<i>Career Growth</i>	0.644	Reliabel

Sumber Data: Data Primer yang diolah tahun 2017

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dapat dilihat dengan uji *One-Sample Kolmogorof-Smirnov*. Hasil pengujian akan disajikan dalam tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Standardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97894501
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.546
Asymp. Sig. (2-tailed)		.927

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai K-S adalah 0,64 dan signifikansi pada 0,927. Hal ini berarti data terdistribusi secara normal karena nilai $p = 0,927 > 0,05$.

b) Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel : 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.969	1.700		1.158	.251		
KOMITMEN ORGANISASI	.000	.036	.000	.004	.996	.988	1.012
STRESS KERJA	.397	.043	.743	9.254	.000	.989	1.011
CAREER GROWTH	.083	.057	.116	1.456	.150	.998	1.002

a. Dependent Variable: INTENSI TURNOVER
 Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2017

Tabel 4 dilihat dari nilai *tolerance* untuk semua variabel > 0,05 dan nilai VIF < 10. Variabel komitmen organisasi 1,012 < 10, variabel stress kerja 1,011 < 10 dan variabel *career growth* 1,002 < 10. Menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terdapat korelasi yang kuat antara variabel bebas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini digunakan uji *Glejser*. Teknik uji *Glejser* dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Dasar pengambilan keputusannya adalah dari tingkat signifikansi hasil regresi. Jika tingkat signifikansi berada diatas 5 persen (*sig.* > 0,05) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas tetapi jika berada dibawah 5 persen (*sig.* < 0,05) berarti terjadi gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Hasil pengujian dapat dilihat dalam tabel 5, berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.352	.926		1.460	.149
KOMITMEN ORGANISASI	.029	.019	.172	1.473	.145
STRESS KERJA	-.037	.023	-.186	-1.591	.116
CAREER GROWTH	-.012	.031	-.046	-.397	.692

a. Dependent Variable: ABSRES
 Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2017

Hasil uji *glejser* pada tabel : 5 di atas menunjukkan bahwa probabilitas untuk semua variabel independen tingkat signifikansi > 0,05. variabel komitmen organisasi 0,145 > 0,05, variabel stress kerja 0,116 > 0,05 dan variabel *career growth* 0,692 > 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

4.2.3. Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda disini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Komitmen organisasi (X1), stress kerja (X2), *career growth* (X3) *intensi turnover* karyawan (Y) pada PT. Kini Jaya Indah. Analisis regresi linier berganda diperlukan guna mengetahui koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Berikut tabel 6 hasil uji analisis regresi linier berganda.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.969	1.700		1.158	.251
	KOMITMEN ORGANISASI	.000	.036	.000	.004	.996
	STRESS KERJA	.397	.043	.743	9.254	.000
	CAREER GROWTH	.083	.057	.116	1.456	.150

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 6 maka persamaan regresi pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 1,969 + 0,000 X1 + 0,397 X2 + 0,083 X3 + e$$

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Konstanta (a) sebesar 1,969 menjelaskan bahwa bila komitmen organisasi (X1), pelaksanaan stress kerja (X2) dan *career growth* (X3) dianggap sama dengan nol maka *intensi turnover* karyawan (Y) sebesar 1,969.
- 2) Variabel komitmen organisasi (X1) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *intensi turnover* karyawan (Y) dengan koefisien regresi bernilai 0,000. Hal ini berarti jika terjadi kenaikan komitmen organisasi satu satuan tidak mempengaruhi peningkatan

intensi turnover karyawan sebesar 0,000 atau sebesar 0% dengan asumsi variabel dianggap tetap dan sebaliknya.

- 3) Stress kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap *intensi turnover* karyawan (Y) dengan koefisien regresi bernilai 0,397. Hal ini berarti jika terjadi kenaikan stress kerja satu satuan akan meningkatkan *intensi turnover* sebesar 0,397 atau sebesar 39,7% dengan asumsi variabel dianggap tetap dan sebaliknya.
- 4) *Career growth* (X3) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *intensi turnover* karyawan (Y) dengan koefisien regresi bernilai 0,083. Hal ini berarti jika terjadi kenaikan *career growth* satu satuan akan meningkatkan *intensi turnover* karyawan sebesar 0,083 atau sebesar 8,3% dengan asumsi variabel dianggap tetap dan sebaliknya.

4.2.4. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis secara Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.969	1.700		1.158	.251
	KOMITMEN ORGANISASI	.000	.036	.000	.004	.996
	STRESS KERJA	.397	.043	.743	9.254	.000
	CAREER GROWTH	.083	.057	.116	1.456	.150

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2017

- 1) Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui hasil hipotesis secara parsial sebagai berikut:
Uji t statistik pada variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *intensi turnover* karyawan dengan tingkat signifikansi $0,996 > 0,05$, sedangkan thitung $0,004 < 1,66724$ ttabel, maka dapat disimpulkan H1 ditolak.
- 2) Uji t statistik pada variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *intensi turnover* karyawan dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sedangkan thitung $9,254 > 1,66724$ ttabel, maka dapat disimpulkan H2 diterima.
- 3) Uji t statistik pada variabel *career growth* tidak berpengaruh signifikan terhadap *intensi turnover* karyawan dengan tingkat signifikansi $0,150 > 0,05$, sedangkan thitung $1,456 < 1,66724$ ttabel, maka dapat disimpulkan H3 ditolak.

b) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Hipotesis Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.955	3	29.318	29.293	.000 ^a
	Residual	69.059	69	1.001		
	Total	157.014	72			

a. Predictors: (Constant), CAREER GROWTH, STRESS KERJA, KOMITMEN ORGANISASI

b. Dependent Variable: INTENSI TURNOVER

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2017

Diketahui hasil uji statistik F pada tabel 8 dengan Fhitung sebesar 29,318 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini dapat dijelaskan dengan tingkat signifikansi dibawah 5% ($\alpha = 0,05$) dan Fhitung $29,293 > F_{tabel} 3,13$ yang dapat berarti pelaksanaan komitmen organisasi, stress kerja dan *career growth* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap *intensi turnover* karyawan.

4.2.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut hasil uji koefisien determinasi ditampilkan pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.541	1.000

a. Predictors: (Constant), CAREER GROWTH, STRESS KERJA, KOMITMEN ORGANISASI

b. Dependent Variable: INTENSI TURNOVER

Hasil analisis regresi dari tabel 9 dapat diketahui koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,541. Hal ini berarti 54,1% *intensi turnover* karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yaitu komitmen organisasi, stress kerja dan *career growth* sedangkan *intensi turnover* karyawan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini sebesar 45,9%.

4.3. Pembahasan

Kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel 10 berikut ini:

Tabel 10. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
H1	Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap <i>Intensi Turnover</i> Karyawan	Hipotesis ditolak
H2	Stress Kerja berpengaruh terhadap <i>Intensi Turnover</i> Karyawan	Hipotesis diterima
H3	<i>Career Growth</i> berpengaruh terhadap <i>Intensi Turnover</i> Karyawan	Hipotesis ditolak
H4	Komitmen Organisasi, Stress Kerja dan <i>Career Growth</i> berpengaruh secara simultan terhadap <i>Intensi Turnover</i> Karyawan	Hipotesis diterima

Sumber data diolah

1) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Intensi Turnover* Karyawan

Hasil pengujian hipotesis H1 menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *intensi turnover* karyawan. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi $0,996 > 0,05$ dan besar nilai thitung $0,004 < t_{tabel} 1,66724$, yang berarti hipotesis pertama ditolak. Hal ini dibuktikan dari persentase jawaban responden yang memilih pendapat netral sebesar 12%-23%. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Safitri dan Nursalim (2013) menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *intensi turnover* karyawan.

2) Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Intensi Turnover* Karyawan

Hasil pengujian hipotesis H2 menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *intensi turnover* Karyawan. $0,000 < 0,05$, sedangkan thitung $9,254 > 1,66724$ t_{tabel} , maka dapat disimpulkan H2 diterima. Hal ini dibuktikan dari persentase jawaban responden yang memilih pendapat netral sebesar 11%-26%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa tidak nyaman terhadap pekerjaannya yang menambah tingkat *turnover*. Berdasarkan skor rata-rata jawaban responden menggunakan skala likert dapat diketahui jawaban tertinggi dan terendah. Dengan jawaban tertinggi yang terletak pada indikator "Iklim kerja yang tidak sehat" berdasarkan skor rata-rata sebesar 54,8% dan dengan pernyataan di kuesioner yang menjelaskan bahwa karyawan sering merasa lelah bahkan saat baru bangun. Sementara itu, jawaban terendah terletak

pada indikator “beban kerja” berdasarkan skor rata-rata sebesar 21,9% dan dengan pernyataan di kuesioner yang menjelaskan bahwakaryawan merasakan beban kerja yang diberikan terlalu banyak. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eka (2014) menyebutkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka semakin tinggi intensi keluar yang mereka miliki. Dari hasil analisis dapat dijelaskan bahwa karyawan yang menghadapi stres kerja yang berlebihan secara terus menerus akan merasakan tekanan kuat untuk keluar dari kondisi tersebut.

3) Pengaruh *Career Growth* Terhadap *Intensi Turnover* Karyawan

Hasil pengujian hipotesis H3 menunjukkan bahwa variable *career growth* tidak berpengaruh signifikan terhadap *intensi turnover* karyawan dengan tingkat signifikansi $0,150 > 0,05$, sedangkan thitung $1,456 < t_{tabel} 1,66724$, maka dapat disimpulkan H3 ditolak. Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin cepat *career growth* (pertumbuhan karir) seseorang maka semakin rendah intensi turnover yang dimilikinya, atau sebaliknya semakin lambat *career growth* (pertumbuhan karir) seseorang maka akan semakin tinggi tingkat *intensi turnover* yang dimilikinya.

5. Simpulan dan Saran

5.1. Simpulan

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh komitmen organisasi, stress kerja dan *career growth* terhadap *intensi turnover* karyawan pada PT. Kini Jaya Indah Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *intensi turnover* karyawan. Hal ini dibuktikan dengan thitung $0,004 < 1,66724$ ttabel dan tingkat signifikansi $0,996 > 0,05$, maka dapat disimpulkan H1 ditolak.
- 2) Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *intensi turnover* karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung $9,254 > 1,66724$ ttabel dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H2 diterima.
- 3) *Career growth* tidak berpengaruh signifikan terhadap *intensi turnover* karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung $1,456 < 1,66724$ ttabel dan tingkat signifikansi $0,150 > 0,05$, maka dapat disimpulkan H3 ditolak.

- 4) Komitmen organisasi, stress kerja dan *career growth* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *intensi turnover* karyawan. Hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} 29,293 > F_{tabel} 3,13$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H4 diterima.

5.2. Saran

Saran dalam penelitian ini adalah:

- 1) Perusahaan diharapkan dapat memberikan kebijakan-kebijakan baru yang setara dengan tujuan perusahaan dan tujuan karyawan sehingga dapat mengurangi *intensi turnover* karyawan yang akan memberikan kontribusi yang efektif pada perusahaan.
- 2) Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan tingkat beban kerja yang diberikan terhadap karyawan, beban kerja yang tinggi mengakibatkan stress kerja yang berkelanjutan yang nantinya hanya akan merugikan organisasi.
- 3) *Intensi turnover* karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi, stress kerja dan *career growth* sebesar 54,1% dan 45,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Untuk itu perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi *intensi turnover* Karyawan.

Daftar Pustaka

- Abdillah, F. 2012. Hubungan Kohesivitas Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*.
- Al-Ghozali, I. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan IV. Semarang: Badan Usaha Penerbit Undip.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational and organizational psychology*.
- Aprila, N. 2005. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerjadan Keperilakuan Etis Terhadap Keinginan Berpindah Pada Profesional Bidang Teknologi Informasi. *Jurnal Bisnis & Manajemen*.
- Chen, J. Q., Hou, Z. J., Li, X., Lovelace, K. J., Liu, Y. L., & Wang, Z. L. 2016. The Role of Career Growth in Chinese New Employee's Turnover Process. *Journal of Career Development*.
- Fauji, Husni. 2013. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Karya Mandiri Environment. *Skripsi*. Bandung. Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan.

- Ferdinand, A. 2006. *Metode penelitian manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung, Alfabeta.
- Ginting, P., & Situmorang, S. H. 2008. *Filsafat Ilmu dan Metode Riset*. Cetakan Pertama. USU Press, Medan.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. 2016. Pengaruh Job Insecuri, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*.
- Imam, G. 2005. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jimad, H. 2011. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Intensi Turnover. *BISNIS & MANAJEMEN*.
- Karavardar, G. 2014. Organizational career growth and turnover intention: an application in audit firms in Turkey. *International Business Research*.
- Kirkcaldy, B. D., Levine, R., & Shephard, R. J. 2000. The impact of working hours on physical and psychological health of German managers. *European Review of Applied Psychology/Revue Européenne de Psychologie Appliquée*.
- Kuncoro, M. 2009. *Metode riset untuk bisnis & ekonomi edisi 3*. Jakarta: Erlangga.
- Lambert, E. G. 2006. I want to leave: A test of a model of turnover intent among correctional staff. *Applied Psychology in Criminal Justice*.
- Le, H., Oh, I. S., Robbins, S. B., Ilies, R., Holland, E., & Westrick, P. 2011. Too much of a good thing: curvilinear relationships between personality traits and job performance. *Journal of Applied Psychology*.
- Levinson, E. M., Ohler, D. L., Caswell, S., & Kiewra, K. 1998. Six approaches to the assessment of career maturity. *Journal of Counseling and Development: JCD*.
- Luthan, F. 2006. *Organization Behavior (Prilaku Organisasi)*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. P. 2000. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mathis, R. Jackson. John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Melky Yosua. 2015. Hubungan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan Pt. Rejeki Abadi Sakti Samarinda, *E-Jurnal Psikologi Universitas Mulawarman*.
- Minanti, P. 2015. Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions Melalui Stres Kerja Pada Sopir Po Citra Wisata Mandiri (Cwm) Jember.
- Munandir. 1996. *Program bimbingan karier di sekolah*. Jakarta: Depdikbud Dirjen Dikti Proyek Pendidikan Tenaga Akademik.
- Mutiara, S. P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nasution, W. A. 2009. Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap intense turnover pada call center Telkomsel di Medan. *Jurnal MANDIRI ISSN, 1907*, 4158.
- Novliadi, F. 2008. Intensi turnover karyawan ditinjau dari budaya perusahaan dan kepuasan kerja.
- Nugroho, Adityo. 2008. Analisis Pengaruh Job Stress dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention (Studi pada PT. Astra Graphia, Tbk). *Tesis*. Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Panggabean, M. S. 2004. Komitmen Organisasi Sebagai Mediator Variabel Bagi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja. *Jurnal bisnis dan akuntansi*.
- Randhawa, G. 2007. Relationship between job satisfaction and turnover intentions: an empirical analysis. *Indian Management Studies Journal*.
- Remenyi, D., Money, A. H., & Sherwood-Smith, M. 2000. *The effective measurement and management of IT costs and benefits*. Elsevier.
- Rezky Yulia Safitri & M. Nursalim. 2013. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Intensi Turnover Karyawan pada Guru. *Jurnal Psikology*
- Riady, H. 2009. Meningkatkan Komitmen Karyawan Atas Organisasi Melalui Pengelolaan "Quality Work of Life". *Journal of Human Capital*.
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi (judul asli: Organizational Behavior)*. Penerjemah Tim Indeks. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Safaria, T. 2011. Peran religious coping sebagai moderator dari job insecurity terhadap stres kerja pada staf akademik. *Jurnal Humanitas*.
- Santoso, S., & Tjiptono, F. 2001. *Riset Pemasaran konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

- Sartika, D. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di CV. Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal*.
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. 2016. Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Sharf, R. S. 2016. *Applying career development theory to counseling*. Cengage Learning.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *PSIKODIMENSIA*.
- Siddiqui, A. A., & Jamil, R. A. 2015. Antecedents of Employees' Turnover Intentions: Evidence from Private Educational Institutions. *American Journal of Economics and Business Administration*.
- Suartana, I. W. 2000. *Anteseden dan konsekuensi job insecurity dan keinginan berpindah pada internal auditor*, Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis CV*. Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi, A. 2006. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suryabrata, Sumadi. 2004. *Metodologi Penelitian – Ed. 2*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. 2013. Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover intentions. *Jurnal mitra ekonomi dan manajemen bisnis*.
- Widodo, R. 2010. Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi pada PT. PLN Persero APJ Yogyakarta), *Doctoral dissertation*, Universitas Diponegoro.
- Widyantara, I. B. P., & Ardana, I. K. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Wijaya, I Made Yogi. 2014. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Hotel Puri Raja Kuta. Badung. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Denpasar.
- Winkel, W. S., & Hastuti, M. S. 2005. *Bimbingan dan konseling di institusi pendidikan*. Media Abadi.

- Witasari, L. 2009. Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intentions (studi empiris pada Novotel Semarang), *Doctoral dissertation*, Universitas Diponegoro.
- Yogi Pratiwi, I., & Ardana, I. K. 2015. Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention To Quit Karyawan Pada PT. BPR Tish Batubulan. *E-Jurnal Manajemen* Universitas Udayana.