

PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRESS KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION

(Studi Kasus CV Kalijaga Property Banyumanik Semarang)

Achmad Syaripudin¹⁾ Maria Magdalena M, S.E., M.M.²⁾ Adji Seputra, S.E., M.M.³⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, FE, Universitas Pandanaran Semarang

2), 3) Dosen FE, Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Target turnover dicirikan sebagai kecenderungan atau tujuan perwakilan untuk berhenti bekerja dengan sengaja atau bergerak mulai dari satu lingkungan kerja lalu ke lingkungan kerja berikutnya sesuai keputusan mereka sendiri. Dalam penelitian ini yang ditekankan adalah melihat dampak pemenuhan pekerjaan (X1), tekanan kerja (X2), dan kewajiban hierarki terhadap tujuan perputaran (Y). Objek pemeriksaan yang digunakan adalah klien CV. Properti Kalijaga Banyumanik sebanyak 100 orang. Penyelidikan ini menggunakan strategi pengujian sewenang-wenang bertujuan dengan penggunaan resep Slovin untuk mengukur jumlah asli pengujian. Dari total populasi 100 responden dengan tingkat kesalahan pada contoh kesalahan ditetapkan sebesar 10%, dapat diperoleh contoh 50 responden. Pengujian teori diselesaikan dengan bantuan SPSS rendisi 26.0 dalam penyelidikan. Konsekuensi dari pemeriksaan ini adalah pemenuhan pekerjaan mempengaruhi ekspektasi turnover. Stres pekerjaan mempengaruhi tujuan pergantian karyawan. Tanggung jawab otoritatif mempengaruhi tujuan pergantian. Faktor pemenuhan pekerjaan, tekanan kerja, dan tanggung jawab otoritatif memiliki estimasi F sebesar 0,236 dengan tingkat kepentingan 0,871, dengan alasan F estimasi sebesar 0,236 > F tabel 4,05 dan nilai kepentingan (Sig.) Sebesar 0,871 < 0,05. dan tanda positif, maka sangat baik dapat dianggap bahwa H₀ diberhentikan dan H_a diakui, yang menyiratkan bahwa pemenuhan pekerjaan, tekanan kerja dan tanggung jawab hierarkis sementara itu mempengaruhi tujuan pergantian.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*

ABSTRACT

Turnover goal is characterized as the inclination or aim of representatives to stop work deliberately or move starting with one work environment then onto the next as per their own decision. In this examination, the accentuation is on looking at the impact of occupation fulfillment (X1), work pressure (X2) and hierarchical obligation to turnover goal (Y). The examination object utilized is the client of CV. Kalijaga Property Banyumanik upwards of 100 individuals. This investigation utilized a purposive arbitrary testing strategy with the utilization of the Slovin recipe to quantify the genuine number of tests. Of the all out populace of 100 respondents with the level of mistake on the example blunder set at 10%, an example of 50 respondents can be gotten. Theory testing was completed with the assistance of SPSS rendition 26.0 in the investigation. The consequence of this examination is that work fulfillment affects turnover expectation. Occupation stress influences turnover aim. Authoritative responsibility influences turnover goal. The factors of occupation fulfillment, work pressure, and authoritative responsibility have a F estimation of 0.236 with an importance level of 0.871, on the grounds that the F estimation of 0.236 > F table 4.05 and an importance esteem (Sig.) Of 0.871 < 0.05 and a positive sign, at that point It very well may be presumed that H₀ is dismissed and H_a is acknowledged, which implies that work fulfillment, work pressure and hierarchical responsibility all the while influence turnover goal.

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

PENDAHULUAN

Aset manusia dewan sangat penting bagi organisasi dalam mengawasi, mengawasi dan menggunakan pekerja dengan tujuan agar mereka dapat bekerja secara menguntungkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan itu, dalam merekrut tenaga kerja, aset pengurus pada umumnya akan secara khusus memilih perwakilan alumni yang berpengalaman dan baru. Perwakilan adalah modal utama bagi organisasi, namun mengawasinya bukanlah sesuatu yang sederhana, karena pekerja memiliki pemikiran, status yayasan yang beragam, dan berbagai praktik.

Pameran organisasi ditentukan oleh kondisi dan perilaku pekerja organisasi. Keajaiban yang sering terjadi adalah bahwa penyajian sebuah organisasi yang telah begitu

diterima dapat dirusak, baik secara langsung maupun secara implisit, oleh praktik-praktik representatif yang berbeda yang sulit untuk dicegah. Salah satu jenis perilaku perwakilan adalah kerinduan untuk berhenti yang mendorong pilihan pekerja untuk mencari pekerjaan di tempat lain (pergantian). Sebanding dengan SDM, dari berbagai pemeriksaan yang telah dilakukan perubahan kondisi ekologi otoritatif baik di dalam maupun dari jarak jauh dapat secara langsung atau secara tidak langsung mempengaruhi pemenuhan perwakilan dan perasaan cemas pekerja yang dapat menurunkan derajat pemenuhan pekerjaan yang dengan demikian dapat mendorong penolakan perwakilan (pergantian).

Turnover Goal sebaliknya mempengaruhi asosiasi karena membuat kondisi kerja menjadi tidak stabil, mengurangi profitabilitas perwakilan, suasana kerja yang tidak tepat / membantu yang juga mempengaruhi peningkatan biaya aset manusia (Dharma, 2013). Penanda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari Manurung dan Ratnawati (2012), khususnya Harapan untuk Berhenti. Pencarian untuk pekerjaan baru, dan tingkat berhenti.

Banyak faktor yang mempengaruhi ekspektasi keluar masuk pekerja, salah satunya adalah tekanan kerja. Sesuai Caesary et al. (2012) menyatakan bahwa tekanan kerja akan memicu pemenuhan pekerjaan dan tanggung jawab otoritatif sehingga dapat menimbulkan keajaiban ekspektasi turnover sehingga harus diakui sedemikian rupa sehingga asosiasi dapat membatasi dampak buruk akibat tujuan turnover.

Ada beberapa alasan yang berbeda untuk tekanan kerja, misalnya tanggung jawab yang tampak terlalu berat, waktu kerja yang sungguh-sungguh, kualitas manajemen kerja yang buruk, lingkungan kerja yang kurang baik,

kewenangan kerja yang kurang diidentifikasi dengan tugas (Mangkunegara, 2009). Menurut Andini (2006), pemenuhan kerja dicirikan sebagai sensasi senang atau perasaan positif yang didapat seseorang dari wawasan kerja dengan kegembiraan orang, bukan berkumpul. Pemenuhan pekerjaan membahas sensasi pandangan negatif dan positif dari perwakilan pada pekerjaan yang mereka hadapi sebagai dampak pada pencapaian dan pencapaian di tempat kerja.

Seseorang yang memiliki tanggung jawab hierarkis yang tinggi akan memiliki pembuktian yang berbeda dengan asosiasi, terlihat tulus dalam kepegawaiannya dan ada keteguhan serta emosional yang positif terhadap pergaulan. Hal ini dibuktikan oleh Elangovan (2001) dalam penelitiannya yang menemukan hubungan yang kuat antara pemenuhan pekerjaan dan kewajiban hierarkis untuk memiliki hubungan yang positif. Berdasarkan data yang didapat dari informasi dari pengelola CV Kalijaga Properti, alasan yang representatif adalah karena beberapa alasan. Berikutnya adalah tabel point demi point perwakilan yang masuk dan keluar CV Kalijaga Property.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan CV Kalijaga Property 2017-2019

Tahun	Total Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Presentase
2017	50	10	25	25%
2018	70	10	30	30%
2019	90	15	25	37%

Sumber: data sekunder CV Kalijaga Property

Dari tabel informasi 1.1, cenderung dapat dilihat keadaan perwakilan yang keluar masuk CV Kalijaga Properti selama tiga tahun terakhir. Jumlah pekerja yang keluar pada umumnya lebih penting daripada jumlah perwakilan yang mendekati, baik alumni baru maupun yang berpengalaman. Jumlah omzet perwakilan terbesar di tahun 2019 dimana CV Kalijaga Property melakukan efektifitas disekitar sana, khususnya pekerja yang hengkang karena alasan perorangan atau perusahaan, tidak tergantikan dengan

pekerja baru, dan kewajiban perwakilan yang telah keluar diberikan kepada rekan lainnya.

Dari tabel di atas, 1.2 tujuan di belakang perwakilan yang berangkat pada tahun 2019 di CV KalijagaProperti Pekerja 25% perwakilan keluar sangat tinggi karena mereka menemukan pekerjaan lain. Tingkat keluar masuk pekerja sangat tinggi pada tahun 2016, sekitar 30% perwakilan keluar karena mereka menemukan pekerjaan lain, 37% karena perwakilan mengundurkan diri dan 0% karena alasan langsung dari organisasi. Pada tahun 2019 perwakilan dari CV Kalijaga Properti ada 17 orang, 80% karena mencari pekerjaan lain.

Dari penggambaran atas informasi yang diperoleh dari beberapa perwakilan hingga keluarganya dengan alasan mencari pekerjaan lain karena beberapa komponen, khususnya mendapatkan gaji lebih di berbagai organisasi, tekanan kerja, bntrok dengan atasan dan tempat kerja hanya sebagai panggilan pembukaan organisasi yang bekerja sama dengan CV Kalijaga Properti. Pekerja juga mengeluhkan rendahnya upah terendah yang diizinkan oleh undang-undang yang diberikan oleh organisasi dan kenaikan gaji setiap tahun di CV Kalijaga, yaitu sekitar 0,2% - 0,8% setiap tahun dan kurangnya partisipasi dan pengiriman uang transportasi.

Variabel lain yang berlaku, yaitu tekanan kerja spesifik, tekanan kerja merupakan tekanan kerja yang sulit sehingga memerlukan pertimbangan yang signifikan. Pada umumnya, tekanan kerja yang dialami oleh perwakilan CV Kalijaga Properti adalah tanggung jawab yang tinggi, permintaan dan cut off time kerja serta cut off time berfikir kritis dirasakan oleh pekerja tertentu menjadi sangat singkat sehingga memicu tekanan kerja yang mendorong pekerja beralasan.

RUMUSAN MASALAH

Mengingat penggambaran dasar dari masalah tersebut, pencipta merencanakan masalah yang menyertainya:

1. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di CV Kalijaga Property?
2. Apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* di CV Kalijaga Property?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen terhadap *turnover intention* di CV Kalijaga Property?
4. Apakah terdapat pengaruh tingkat kepuasan kerja, stress kerja, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Kalijaga Property?

TELAAH PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Robbins (2006) Karakterisasi pemenuhan posisi adalah mentalitas seseorang secara keseluruhan terhadap pekerjaannya. Perbedaan antara berapa banyak hadiah yang didapat seorang spesialis dan jumlah yang mereka terima yang seharusnya mereka dapatkan. Pemenuhan pekerjaan dikendalikan oleh beberapa elemen, yaitu pekerjaan yang menguji secara intelektual, kondisi kerja yang stabil, rekan kerja yang kuat, dan kesesuaian karakter dengan pekerjaan mereka.

Luthans (2006) menyatakan bahwa pemenuhan kerja adalah keadaan penuh semangat yang ceria atau perasaan positif yang muncul dari evaluasi kerja atau

wawasan kerja seseorang. Selain itu, pemenuhan pekerjaan dikatakan mencerminkan sentimen seseorang terhadap pekerjaannya, yang terlihat dari sikap inspiratif para pekerja terhadap pekerjaannya dan segala hal lainnya. sesuatu terlihat di tempat kerja.

Pemenuhan jabatan sangat penting bagi pekerja karena dengan pemenuhan jabatan yang representatif dapat membangun profitabilitas. Adanya kekecewaan jabatan di kalangan perwakilan dapat menimbulkan hal-hal yang tidak produktif bagi organisasi maupun bagi pekerja sebenarnya.

Penanda faktor pemenuhan pekerjaan dalam penelitian ini menurut Mangkunegara (2000) adalah:

1. Pekerjaan yang sebenarnya
2. Asosiasi dengan kolaborator
3. Bayar
4. Bukaan kemajuan
5. Pengawasan

Stres Kerja

Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa tekanan kerja merupakan kecenderungan faktor-faktor yang menekan atau merasa patah semangat yang dialami oleh wakil rakyat dalam mengelola pekerjaan. Tekanan kerja ini dapat menyebabkan perasaan lemah, sensasi gelisah, suka berada jauh dari orang lain, sulit tidur, merokok yang tidak perlu, memperlebar ketegangan peredaran darah, dan menghadapi masalah yang berhubungan dengan perut.

Robbins (2006) mencirikan tekanan kerja sebagai reaksi terhadap perubahan yang dipengaruhi oleh perbedaan tunggal dan siklus mental, sebagai akibat dari aktivitas, stres juga dicirikan sebagai kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi perasaan, cara berpikir dan kondisi yang penuh gairah, Stres sering dikatakan membawa suasana negatif namun juga bernilai jika masih dalam kondisi yang baik, karena akan membangun semangat untuk bekerja, inspirasi dan pelaksanaan. Meskipun demikian, beberapa perwakilan menilai faktor penekan pada tingginya tanggung jawab menjadi tes positif yang dapat meningkatkan kualitas kerja dan pemenuhan jabatan (Robbins dan Judge, 2009).

Tekanan yang dialami orang-orang di tempat kerjanya seringkali dipicu oleh hal-hal yang berasal dari dalam pekerja (komponen interior) dan dari luar. (variabel luar) yang memiliki berbagai konsekuensi untuk setiap individu bergantung pada bagaimana mereka bereaksi terhadap alasan tekanan.

Poin-poin faktor stres pekerjaan dalam penelitian ini, menurut Mangkunegara (2000), adalah:

1. Tanggung jawab
2. Waktu kerja
3. Setiap masukan yang Anda dapatkan
4. Kewajiban

Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (2009) mengungkapkan bahwa tanggung jawab otoritatif adalah perkembangan mental yang merupakan sifat hubungan antara individu hierarkis dan asosiasi mereka dan memiliki saran untuk pilihan tunggal untuk melanjutkan pendaftaran mereka dalam asosiasi. Individu yang fokus pada pergaulan akan lebih siap bertahan sebagai komponen pergaulan. Luthas (2006) dalam bukunya *Association* mencirikan tanggung jawab otoritatif sebagai disposisi, khususnya:

1. Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi individu dari asosiasi tertentu
2. Keinginan untuk melakukan usaha yang layak yang ditunjukkan oleh keinginan pergaulan
3. Keyakinan tertentu dan pengakuan kualitas dan tujuan asosiasi

Sejalan dengan itu, tanggung jawab otoritatif adalah sikap yang mencerminkan ketergantungan pekerja. Dalam asosiasi dan siklus berkelanjutan di mana individu dari asosiasi mengungkapkan kecemasan mereka terhadap asosiasi dan dilanjutkan dengan kemajuan dan kemajuan. Tanggung jawab otoritatif memiliki hubungan positif dengan eksekusi perwakilan yang tinggi, perputaran pekerja yang rendah, dan ketidakhadiran perwakilan yang rendah.

Keinginan untuk melanjutkan, adalah kemampuan untuk menunjukkan pengerahan tenaga, terlihat melalui keinginan untuk bekerja melewati apa yang normal sehingga asosiasi dapat maju, perwakilan yang sangat berdedikasi fokus pada nasib asosiasi kerinduan untuk tetap di asosiasi, pekerja memiliki tanggung jawab yang tinggi, adalah beberapa motivasi untuk pergi. Dari pergaulan dan keinginan untuk berduka atas pergaulan yang telah diputuskan cukup lama.

Jadi individu yang memiliki tanggung jawab tinggi akan memiliki ID yang tinggi, lebih tulus dalam kepegawaian dan memiliki ketabahan serta kehangatan yang positif untuk pergaulan. Selain itu, perilaku tersebut tampaknya, dari semua sisi, berusaha untuk mencapai tujuan hierarkis dan hangat dan kuat serta menjadi kolega yang baik dan sikap yang suportif.

Turnover Intention

Intensi adalah tujuan atau keinginan yang muncul dalam diri seseorang untuk mencapai sesuatu. Sedangkan turnover adalah penghentian atau penarikan seorang pekerja dari lingkungan kerjanya. Dengan cara ini ekspektasi turnover adalah kecenderungan atau tujuan perwakilan untuk mencegah bekerja dari pekerjaan mereka (Zeffane, 2005).

Tujuan perputaran dicirikan sebagai kecenderungan atau tujuan perwakilan untuk berhenti bekerja dengan sengaja atau bergerak mulai dari satu lingkungan kerja kemudian ke lingkungan kerja berikutnya seperti yang ditunjukkan oleh keputusan mereka sendiri (Mobley, 2009). Secara khusus, sementara tujuan pergantian mengacu pada efek samping dari penilaian seseorang terhadap kelanjutan hubungan dengan asosiasi yang belum diinterpretasikan menjadi aktivitas positif untuk meninggalkan asosiasi, tujuan pergantian dapat sebagai persetujuan untuk keluar dari unit otoritatif. . Dalih atau lulus dari bagian asosiasi.

Robbins (2006) menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang dari suatu perkumpulan (pergantian) dapat dipilih karena 2 alasan, yaitu:

1. Disengaja (pergantian yang disengaja)
2. Tidak disengaja (pergantian involuntary)

Seperti yang diindikasikan oleh Utami dan Bonussyeani (2009) antara perwakilan yang keluar dari asosiasi dengan sengaja namun tidak dapat dijauhkan dari pekerja yang tinggal di dalam asosiasi (stay) tidak dapat dikenali atribut derajat pemenuhan dan tanggung jawabnya.

Pertukaran bisnis yang disengaja yang dapat di jauhi adalah karena alasan berikut:

1. Pengerahan tenaga lebih baik di tempat lain
2. Kondisi kerja yang lebih baik di tempat lain
3. Masalah dengan otoritas / organisasi yang ada
4. Ada asosiasi yang lebih tinggi

Target turnover adalah tanda yang mendasari turnover dalam sebuah organisasi karena turnover yang tinggi di dalam dua organisasi dapat mengganggu latihan dan efisiensi dan dapat membuat ketidakamanan dan kerentanan dalam kondisi kerja.

Ekspektasi turnover secara tegas diidentifikasi dengan pemenuhan pekerjaan dan tanggung jawab hierarkis (DeMicco dan Reid, 1998). Dampak pemenuhan pekerjaan terhadap tujuan omset telah diungkapkan dalam eksplorasi Eka (2014). Dalam penyelidikan, terungkap bahwa orang-orang yang merasa senang dengan pekerjaannya secara umum akan tetap berada di pergaulan. Untuk sementara, orang yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan keluar dari pergaulan. Selain itu, dalam penelitian Witsari (2009) mengungkapkan bahwa pemenuhan pekerjaan berdampak negatif dan besar terhadap tujuan pergantian karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pencipta menerapkan jenis penelitian kuantitatif dalam penyelidikan ini. Untuk situasi ini, penulis esai mengumpulkan informasi sebagai angka. Informasi dalam pemeriksaan ini diambil dari tanggapan responden terhadap polling yang digunakan kreator sebagai instrumen eksplorasi.

Sumber Data

Pencipta menggunakan dua jenis sumber informasi dalam pemeriksaan ini, yaitu informasi penting dan tambahan. Informasi penting diambil dari pertemuan dan jajak pendapat, informasi opsional diambil dari beberapa distribusi logis yang diidentifikasi dengan penelitian. Survei yang disampaikan berisi perkembangan pertanyaan yang diidentifikasi dengan faktor eksplorasi.

Metode Analisis Data

Strategi yang digunakan untuk penyelidikan informasi adalah teknik pemeriksaan yang memukau. Informasi tersebut disusun dengan menggunakan SPSS yang bertujuan untuk mengetahui apakah suatu spekulasi diakui atau dibubarkan. Setelah informasi ditangani dengan menggunakan SPSS, hasil hasil diselidiki. Cara yang diambil oleh pencipta saat menyelidiki informasi meliputi:

Uji Instrumen

Pada tahap ini, uji legitimasi dan kualitas yang tak tergoyahkan selesai yang berarti memutuskan apakah suatu instrumen cocok atau tidak, apakah suatu instrumen dapat diandalkan. Instrumen dianggap sah dalam uji legitimasi jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan positif pada tingkat kepentingan 5%.

Dalam uji keterandalan yang digunakan dicoba memanfaatkan Cronbach alpha (α). Persamaan Cronbach alpha (α) digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen dapat diandalkan atau tidak. Instrumen dikatakan

solid jika hasil perhitungan dengan resep Cronbach alpha (α) atau $r_{11} > 0,05$

Uji Asumsi Klasik

Uji praduga tradisional mengeliminasi beberapa pengujian yang disampaikan, antara lain: uji ordinariness, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Tahap utama adalah uji ordinariness mengingat contoh disebarluaskan secara teratur melalui likelihood plot, informasi dianggap biasa saja jika peruntukan informasi membentuk garis miring lurus.

Tahapan selanjutnya adalah uji multikolinearitas. Pada tahap uji multikolinieritas, informasi dikatakan tidak ada multikolinieritas jika nilai VIF < 10 dengan nilai resiliensi $> 0,10$.

Tahap ketiga adalah menyelesaikan uji heteroskedastisitas. Petunjuk langkah demi langkah untuk memeriksa menggunakan uji scatterplot, informasi dikatakan tidak memiliki masalah heteroskedastisitas jika penyebaran informasi tidak dapat diprediksi dan tidak membentuk contoh tertentu.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dipimpin untuk melihat peluang desain modal, modal ilmiah, dan produktivitas (faktor otonom) pada nilai perusahaan (variabel bawahan). Pemeriksaan ini dapat dilakukan dengan menggunakan resep yang menyertai:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Di mana:

Y = Variabel terikat

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien regresi

X_1, X_2, X_3 = Variabel bebas

e = error term

Goodness of Fit

Koefisien Determinasi (R^2)

Angka yang terkandung dalam R^2 merupakan koefisien jaminan yang kemudian diubah menjadi persen. Angka pada Changed R Square menunjukkan estimasi jaminan. Variabel otonom seharusnya memiliki opsi untuk menampilkan semua data yang diharapkan meramalkan variasi variabel dependen jika metodologi R square bernilai satu.

Uji t

Uji t dalam pengujian ini menggunakan uji t, H_0 diakui, sedangkan H_a diberhentikan jika nilai kepentingan $> 0,05$. Selain itu, dalam hal $t < t \text{ tabel}$ dan $-t \text{ hitung} > -t \text{ tabel}$, H_0 diakui sedangkan H_a diberhentikan.

Uji F

Pada uji t H_0 diakui sedangkan H_a diberhentikan jika nilai kepentingan $> 0,05$. Selain itu, dalam hal F hitung $> F \text{ tabel}$, H_0 diakui sedangkan H_a diberhentikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Uji Validitas

Nilai rtabel dalam uji legitimasi ini adalah 0,279 dengan tingkat kepentingan 0,05 atau 5%. Informasi dari hasil uji legitimasi dirangkum dalam tabel terlampir:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,303	0,279	Valid
	X1.2	0,544	0,279	Valid
	X1.3	0,425	0,279	Valid
	X1.4	0,450	0,279	Valid
	X1.5	0,520	0,279	Valid
Stress Kerja (X2)	X2.1	0,580	0,279	Valid
	X2.2	0,517	0,279	Valid
	X2.3	0,609	0,279	Valid
Komitmen Organisasi (X3)	X3.1	0,304	0,279	Valid
	X3.2	0,684	0,279	Valid
	X3.3	0,721	0,279	Valid
Turnover Intention (Y)	Y1.1	0,613	0,279	Valid
	Y1.2	0,504	0,279	Valid
	Y1.3	0,723	0,279	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, sangat mungkin dapat beralasan bahwa estimasi konsekuensi penanganan informasi menunjukkan estimasi r_{hitung} > r_{tabel}, sangat baik dapat diartikan bahwa hal-hal yang dicoba adalah sah.

Uji Reliabilitas

Dalam penyelidikan ini, pencipta mengarahkan tes ketergantungan menggunakan resep Alpha Cronbach. Sebuah instrumen seharusnya dapat diandalkan jika nilai Cronbach alpha > 0,05. Hasil uji kualitas tak tergoyahkan instrumen disajikan dalam tabel terlampir:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,159	Reliabel
Stres Kerja	-0,064	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,090	Reliabel
Turnover Intention	0,159	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

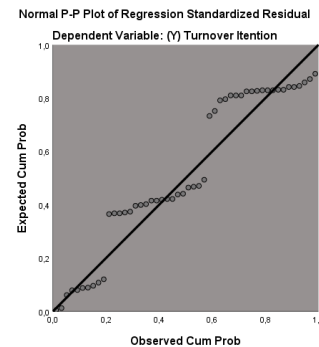
Dengan melihat tabel efek sampling dari estimasi ketergantungan faktor-faktor eksplorasi di atas, dapat dilihat dengan sangat baik bahwa faktor-faktor pengujian tersebut solid.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tes normalitas kambut ini diselesaikan dengan menggunakan beberapa strategi plot kemungkinan yang melihat penggunaan total sirkulasi tipikal. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Uji Normalitas



Sumber data : Data primer yang diolah, 2021

Pada imbal hasil di atas, cenderung terlihat bahwa informasi menyebar di sekitar garis miring dan mengikuti jalannya garis miring, sehingga informasi yang tersisa biasanya diedarkan.

Uji Multikolinearitas

VIF (Difference Swelling Element) dan resistensi menghargai kapasitas untuk melihat peluang multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
(X1) Kepuasan Kerja	,901	1,109
(X2) Stress Kerja	,886	1,129
(X3) Komitmen Organisasi	,948	1,055

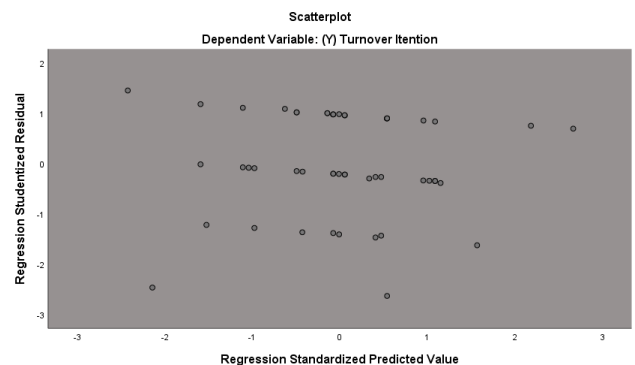
a. Dependent Variable: (Y) Turnover Intention

Sumber data : Data primer yang diolah, 2021

Konsekuensi dari perhitungan tabel di atas menunjukkan bahwa estimasi VIF untuk semua faktor otonom jauh di bawah 10 dan hasil estimasi memiliki nilai resiliensi yang lebih penting dari 0,10, yang berarti bahwa tidak ada hubungan antara faktor-faktor bebas tersebut. Sejalan dengan hal ini, sangat baik dapat diasumsikan bahwa tidak ada multikolinearitas antara faktor-faktor bebas dalam model relaps. VIF < 10. Uji scatterplots dilakukan dengan mengulang faktor bebas dengan kualitas total yang tersisa.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Glejser



Sumber data : Data primer yang diolah, 2021

Pada yield di atas, terlihat bahwa penyebaran contoh tidak dapat diprediksi dan tidak membentuk contoh yang spesifik, hal ini cenderung disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam informasi yang ditangani.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
(Constant)	13,721	3,286		4,175	,000
(X1) Kepuasan Kerja	,051	,092	,084	,548	,586
(X2) Stress Kerja	,007	,144	,008	,049	,961
(X3) Komitmen Organisasi	,057	,117	-,073	,488	,628

a. Dependent Variable: (Y) Turnover Intention

Sumber data : Data primer yang diolah, 2021

Mengingat dampak lanjutan dari hasil SPSS di atas, dapat dianggap bahwa:

- Konstanta (α) sebesar = 13,721
Jika pemenuhan pekerjaan, tekanan kerja dan tanggung jawab hierarkis setara 0 atau dihentikan, maka target omset akan bertambah 13.721 unit.
- Nilai $b_1 = 0,051$
Faktor pemenuhan pekerjaan mempengaruhi ekspektasi turnover yang meningkat. Jika terdapat kenaikan 1% pada variabel pemenuhan pekerjaan, maka pendapatan pembelian pembeli akan meningkat 4% dengan dugaan faktor tekanan kerja dan tanggung jawab otoritatif konsisten.
- Nilai $b_2 = 0,007$
Faktor stres pekerjaan secara positif mempengaruhi tujuan perluasan omset. Dalam hal terjadi peningkatan sebesar 1% pada variabel tekanan kerja, maka target turnover akan bertambah 0,7 persen, menerima variabel tanggung jawab hierarkis stabil.
- Nilai $b_3 = 0,057$
Variabel tanggung jawab hierarkis berdampak pada perluasan tujuan pergantian. Jika terjadi peningkatan sebesar 1% pada variabel tanggung jawab hierarkis, maka pendapatan pembelian pembeli akan meningkat sebesar 5,7 persen.

Goodness Of Fit

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,123 ^a	,015	,049	,870

a. Predictors: (Constant), (X3) Komitmen Organisasi, (X1) Kepuasan Kerja, (X2) Stress Kerja

Sumber data : Data primer yang diolah, 2021

Hasil pengujian koefisien jaminan terhadap relaps langsung yang berbeda dengan estimasi R^2 (Changed R^2 Square) 0,049, yang mengimplikasikan bahwa pengaruh faktor bebas terhadap pemenuhan pekerjaan, tekanan kerja

dan kewajiban otoritatif terhadap ekspektasi turnover sebesar 6,1% , sedangkan sisanya dipengaruhi oleh elemen berbeda yang tidak dianalisis.

Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t)

Tahapan selanjutnya adalah menganalisis pengaruh setiap faktor bebas terhadap variabel reliabel. Uji kepentingan dalam penelitian ini menggunakan uji t. Resep t tabel = jumlah responden pendek dua atau disusun dengan persamaan: $t_{\text{tabel}} = 50 - 2 = 48$, didapat estimasi t tabel 0,67964.

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	4,175	,000
(X1) Kepuasan Kerja	,548	,586
(X2) Stress Kerja	,049	,961
(X3) Komitmen Organisasi	,488	,628

a. Dependent Variable: (Y) Turnover Intention

Sumber data : Data primer yang diolah, 2021

Mengingat akibat dari investigasi relaps tersebut didapat:

- Variabel Kepuasan Kerja (X1)
Variabel pemenuhan pekerjaan memiliki t hitung sebesar 0,548 dengan tingkat kepentingan 0,586, mengingat t hitung sebesar $0,548 > t_{\text{tabel}} 0,67964$. Selain itu, nilai kepentingan (Sig.) $0,586 < 0,05$ dan bertanda positif, hal ini cenderung disimpulkan bahwa H_0 diberhentikan dan H_a diakui, yang berarti bahwa pemenuhan kerja (X1) sebagian mempengaruhi tujuan pergantian (Y).
- Variabel Stress Kerja (X2)
Variabel tekanan kerja memiliki t hitung sebesar 0,049 dan berarti 0,961 karena t hitung sebesar $0,049 > t_{\text{tabel}} 0,67964$ dan harga kepentingan (Sig.) $0,961 < 0,05$. Jadi sangat mungkin beralasan bahwa H_0 diberhentikan dan H_a diakui, yang berarti bahwa tekanan kerja (X2) agak mempengaruhi tujuan pergantian (Y).
- Variabel Komitmen Organisasi (X3)
Variabel tanggung jawab hirarkis memiliki t hitung sebesar 0,488 dan artinya 0,628 karena t hitung sebesar $0,488 > t_{\text{tabel}} 0,67964$ dan nilai kepentingan (Sig.) $0,628 < 0,05$. Jadi sangat baik dapat dianggap bahwa H_0 diberhentikan dan H_a diakui, yang menyiratkan bahwa tanggung jawab hierarkis (X3) bagian dari cara mempengaruhi tujuan pergantian (Y).

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menguji dampak faktor bebas secara bersama-sama (pada saat yang sama) terhadap perubahan estimasi variabel reliabel. Untuk menemukan F tabel, pertama-tama perlu dicari estimasi df_1 ($N_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$), df_2 ($N_2 = n - k = 50 - 3 = 47$), sesuai dengan kualitas tabel F dari df_1 (2) dan df_2 (47) = 4,05. Tabel konsekuensi estimasi efek samping dari uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	,536	3	,179	,236	,871 ^b
Residual	34,844	46	,757		
Total	35,380	49			

a. Dependent Variable: (Y) Turnover Intention
b. Predictors: (Constant), (X3) Komitmen Organisasi, (X1) Kepuasan Kerja, (X2) Stress Kerja

Sumber data : Data primer yang diolah, 2021

Faktor pemenuhan pekerjaan, tekanan kerja, dan tanggung jawab hierarkis mempunyai estimasi F sebesar 0,236 dengan tingkat kepentingan 0,871, dengan alasan F estimasi sebesar 0,236 > F tabel 4,05 dan harga kepentingan (Sig.) Sebesar 0,871 < 0,05. dan tanda positif, maka hal tersebut cenderung beralasan bahwa H0 diberhentikan dan Ha diakui, yang berimplikasi pada pemenuhan pekerjaan, tekanan kerja dan tanggung jawab otoritatif sekaligus mempengaruhi tujuan turnover.

PENUTUP

Kesimpulan

Mengingat penggambaran di atas, tujuan yang menyertainya dapat dibuat:

1. Variabel pemenuhan pekerjaan memiliki t hitung sebesar 0,548 dengan tingkat kepentingan 0,586, dengan alasan t hitung sebesar 0,548 > t tabel 0,67964. Selain itu, nilai kepentingan (Sig.) 0,586 < 0,05 dan bertanda positif, dapat disimpulkan bahwa H0 diberhentikan dan Ha diakui, yang berarti bahwa pemenuhan kerja (X1) sebagian mempengaruhi tujuan pergantian (Y).
2. Variabel tekanan kerja memiliki t hitung sebesar 0,049 dan berarti 0,961 karena t hitung sebesar 0,049 > t tabel 0,67964 dan harga kepentingan (Sig.) 0,961 < 0,05. Sehingga cenderung beralasan bahwa H0 diberhentikan dan Ha diakui, yang mengimplikasikan bahwa tekanan kerja (X2) sebagian mempengaruhi tujuan pergantian (Y).
3. Variabel tanggung jawab hirarkis memiliki t hitung sebesar 0,488 dan bermakna 0,628 dengan alasan t esteem sebesar 0,488 > t tabel 0,67964 dan nilai kepentingan (Sig.) Sebesar 0,628 < 0,05. Jadi sangat baik dapat disimpulkan bahwa H0 diberhentikan dan Ha diakui, yang menyiratkan bahwa tanggung jawab hierarkis (X3) agak mempengaruhi tujuan pergantian (Y).
4. Pada hasil estimasi, faktor pemenuhan pekerjaan, tekanan kerja, dan tanggung jawab otoritatif mempunyai estimasi F sebesar 0.236 dengan tingkat kepentingan 0.871, dengan alasan F estimasi sebesar 0.236 > F tabel 4.05 dan nilai kepentingan (Sig.) Dari 0.871 < 0.05. Selain itu, positif, sangat baik dapat dianggap bahwa H0 diberhentikan dan Ha diakui, yang menyiratkan bahwa pemenuhan pekerjaan, tekanan kerja dan tanggung jawab hierarkis selama ini mempengaruhi ekspektasi turnover.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Organisasi diandalkan untuk meningkatkan kemajuan pelaksanaan perwakilan dengan mengembangkan dari kenyamanan perwakilan untuk membantu pemenuhan pekerjaan dan membatasi tekanan kerja yang sebenarnya ingin dibangun yang implikasinya juga memiliki pilihan untuk membangun nilai dalam organisasi yang akan membuat CV. . Properti Kalijaga Banyumanik lebih

bagus. Demikian pula, SDM yang dominan bisa lebih dapat diandalkan secara ahli dan meningkatkan kemampuan khusus mereka.

2. Bagi investor dan calon investor

Apakah semua lebih mungkin menggunakan kerangka data saat ini untuk menjadi alasan pemikiran dalam menyumbangkan modalnya dan sebagai instrumen penilaian untuk mengukur presentasi organisasi di kemudian hari.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk spesialis masa depan, adalah bijaksana untuk memanfaatkan lebih banyak faktor bebas yang akan digunakan dalam penelitian yang mempengaruhi ekspektasi turnover. Memanfaatkan faktor perantara atau pengaruh dan menumbuhkan contoh organisasi untuk menemukan area mana yang memiliki kondisi lebih baik dan membuat lebih banyak tanda tanya untuk memperoleh hasil yang lebih baik dan lebih tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Al,c.e.(2012). *Peran stress kerja dan kepuasan kerja untuk mengurangi turnover Intention*. Jurnal Dinamika Manajemen.
- Andini.(2006). *Analisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja Komitmen organisasi terhadap turnover intention*. Jurnal Universitas Pandanaran.
- Andini(2006). *Peran stress kerja dan kepuasan kerja untuk mengurangi turnover intention*. Jurnal Dinamika Manajemen.
- Ahsan ,M. (2012). *Pengaruh kepuasan kerja stress kerja variable organisasi dan kepemimpinan terhadap turnover intention*. Jurnal ilmu manajemen
- Andi, H.R.(2016). *Pengaruh iklim organisasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening*. Jurnal administrasi publik. Vol .6, No 2.
- Anggraini ,M.(2012). *Pengaruh kepuasan kerja variable organisasi dan kepemimpinan terhadap turnover intention*. S2 Thesis UAJY.
- Aswad,N. (2012). *Pengaruh komitmen organisasi dan job insecurity terhadap turnover intention*. Jurnal bintang mulia jember.
- Dharma .(2013). *Peran stress kerja dan kepuasan kerja untuk mengurangi turnover intention*. Jurnal Dinamika Manajemen
- Dharma .(2013). *Peran stress kerja dan kepuasan kerja untuk mengurangi turnover intention*.Jurnal dinamika manajemen.
- Dr. Riduwan, M.B.A. (2010). *Metode dan tehnik menyusun tesis*. Bandung : ALFHABETA.
- Elanggovan.(2021). *Analisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja komitmen organisasi terhadap turnover intention*. Jurnal universitas pandanaran.
- Ghozali,(2016:91) .*Pengaruh kepuasan kerja,Komitmen organisasi terhadap turover intention karyawan indonusa*.E-Jurnal manajemen Unud, Vol.5, No.6.2016
- Lia,w.(2011). *Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention*. (Studi empiris pada novotel semarang). Fakultas undip semarang.

- Luthans,F.(2016). *Perilaku organisasi edisi 10*. Andi yogyakarta mandar maju.
- Mangkunegara .(2012),. *Peran stress kerja, dan kepuasan kerja untuk mengurangi turnover intention*. Jurnal dinamika Manajemen
- Manurung,R.(2012),. *Peran stress kerja, dan kepuasan organisasi Untuk mengurangi turnover Intention*.Jurnal dinamika manajemen.
- Mangkunegara AA,A. (2005). *Manajemen sumber daya perusahaan*. Cetakan keenam bandung.
- Robbins,J. (2007). *Perilaku organisasi*. Jakarta salemba empat.
- Sugiyono .(2012). *Metode penelitian bisnis (pendekatan kuantitatif,kualitatif dan R&D)*. bandung : ALFHABETA,CV.
- Umar (2018:77). *Pengaruh kepuasan kerja. Komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan Indonusa*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.5, No.6.2016.