

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI,
DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PT. BINTARA TANI NUSANTARA
UNIT PABRIK PASAMAN BARAT**

SKRIPSI



Oleh :

JULIA SAFITRI

2110070530225

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar Sarjana
Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Baiturrahmah**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BAITURRAHMAH
PADANG
2025**

UNIVERSITAS BAITURRAHMAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Skripsi, April 2025

Julia Safitri

**Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap
Turnover Intention Karyawan PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik
Pasaman Barat**

v + 114 halaman + 35 tabel + 3 gambar + 14 lampiran

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat.

Penelitian ini berjenis asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat yang berjumlah 97 orang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 97 orang responden yang diambil menggunakan teknik *sampling jenuh* karena jumlah sampel kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan karyawan tetap PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis

Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja memiliki nilai $t_{hitung} (-6,535) < t_{tabel} 1,661$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya, secara parsial kepuasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar $(-4,184) < t_{tabel} 1,661$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya, secara parsial komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja memiliki nilai $t_{hitung} 2,211 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya, secara parsial kepuasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Secara simultan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai $f_{hitung} 43,279 > f_{tabel} 3,09$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai r_{square} sebesar 0,583. Artinya, besarnya pengaruh kepuasan kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan stres kerja (X_3) terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat. Adalah sebesar 58,3%. Sementara itu, sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh variabel independen lain di luar penelitian ini

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

Daftar Bacaan : 49 (2018-2023)

BAITURRAHMAH UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
Thesis, April 2025

Julia Safitri

The Influence of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Job Stress on Employee Turnover Intention of PT. Bintara Tani Nusantara West Pasaman Factory Unit

v+ 114 pages + 35 tables + 3 figures + 14 appendices

ABSTRACT

his study aims to determine partially and simultaneously the effect of job satisfaction, organizational commitment, and work stress on turnover intention of employees of PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat.

This study is an associative type with a quantitative approach. The population in this study were employees of PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat totaling 97 people. The sample in this study amounted to 97 respondents who were taken using saturated sampling techniques because the number of samples was less than 100, so the entire population was used as a sample. The data collection technique used a questionnaire distributed to permanent employees of PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat. The instrument in this study used a Likert scale. The data analysis technique used a research instrument test, a classical assumption test, and a hypothesis test.

The results showed that job satisfaction had a t-value (-6.535) < t table 1.661 and a significant value of 0.000 < 0.05, meaning that partially satisfaction had a negative and significant effect on turnover intention. Organizational commitment has a t-value of (-4.184) < t table 1.661 and a significant value of 0.000 < 0.05, meaning that partially organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention. Job stress has a t-value of 2.211 > t table 1.661 and a significant value of 0.000 < 0.05, meaning that partially satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention. Simultaneously, job satisfaction, organizational commitment, and job stress have a positive and significant effect on turnover intention with a calculated f value of 43.279 > f table 3.09 and a significant value of 0.000 < 0.05. Based on the results of the determination coefficient test, the r square value is 0.583. This means that the magnitude of the influence of job satisfaction (X_1), organizational commitment (X_2), and job stress (X_3) on turnover intention (Y) on employees of PT. Bintara Tani Nusantara Pasaman Barat Factory Unit. Is 58.3%. Meanwhile, the remaining 41.7% is influenced by other independent variables outside this study.

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

Reading list: 49 (2018-2023)

PERNYATAAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi,
dan Stres kerja terhadap *Turnover Intention*
Karyawan PT.Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik
Pasaman Barat
Nama : Julia Safitri
NPM : 2110070530225
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Skripsi ini telah di periksa, disetujui dan dipertahankan di hadapan Tim
Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah dan dinyatakan
LULUS dalam ujian komprehensif pada Tanggal 15 Agustus 2025.

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Yulihardi, S.E., MM
NIDN : 1013076401

Rina Febriani, S.E., M.Si
NIDN : 1008028401

Pengesahan

UNIVERSITAS BAITURRAHMAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
DEKAN

Dr. Yefri Reswita, S.E.,M.Si.,Akt
NIDN : 1027017001

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi,
dan Stres kerja terhadap *Turnover Intention*
Karyawan PT.Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik
Pasaman Barat

Nama : Julia Safitri

NPM : 2110070530225

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Skripsi ini telah di periksa, disetujui dan dipertahankan di hadapan Tim
Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah dan dinyatakan
LULUS dalam ujian komprehensif pada Tanggal 15 Agustus 2025.

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Yulihardi, S.E., MM
NIDN : 1013076401

Rina Febriani, S.E., M.Si
NIDN : 1008028401

Pengesahan

Ketua Program Studi Manajemen

Rina Febriani, S.E., M.Si
NIDN : 1008028401

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

NAMA : Julia Safitri

NPM : 2110070530225

Dinyatakan Lulus Pada Ujian Skripsi

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Baiturrahmah**

Dengan Judul :

**“ Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Stres kerja
terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT.Bintara Tani Nusantara Unit
Pabrik Pasaman Barat “**

Padang, 15 Agustus 2025

Tim Penguji		Tanda Tangan
1. Ketua	: Dr. Yefri Reswita, S.E.,M.Si.,Akt	1.....
2. Penguji I	: Amrullah, S.E., M.Si	2.....
3. Penguji II	: Chandra Syahputra, S.E.,M.M	3.....
4. Pembimbing I	: Dr. Yulihardi, S.E., MM	4.....
5. Pembimbing II	: Rina Febriani, S.E., M.Si	5.....

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Julia Safitri
Tempat & Tanggal Lahir : Sukorejo, 15 Juli 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Agama : Islam
Nama Ayah : Sangkot
Nama Ibu : Tugimah
Anak Ke : 1
Alamat : Sukorejo

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Negeri 13 Ranah Batahan : Lulus Tahun 2015
2. SMP Negeri 2 Ranah Batahan : Lulus Tahun 2018
3. SMK Negeri 1 Lembah Melintang : Lulus Tahun 2021
4. Universitas Baiturrahmah : Lulus Tahun 2025

MOTTO

“ Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Al Baqarah 286)

“ sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan “

(Q.S Al-Insirah:5)

“ Semua jatuh bangunmu hal yang biasa, angan dan pertanyaan waktu yang menjawabnya, berikan tenggan waktu bersedih lah secukupnya, rayakan perasaanmu sebagai manusia.”

(Mata Air-Hindia)

“ selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”

(Boy Candra)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdullilah, puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat yang sangat luar biasa, memberi penulis kekuatan, membekali penulis dengan ilmu pengetahuan serta memperkenalkan penulis dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang engkau berikan. Sehingga skripsi ini dapat selesai tepat waktu. Shalawat serta salam selalu tercurah limpahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Untuk ayah dan ibu, terima kasih karena tidak pernah lelah mendoakan, merestui, menyayangi, dan mendukung setiap langkah penulis. ayah dan ibu yang mungkin tidak pernah merasakan bangku kuliah, tetapi dengan segala pengorbanan telah berhasil mengantarkan penulis menyelesaikan pendidikan hingga akhirnya meraih gelar sarjana, gelar pertama dikeluarga kita. Masih jelas teringat wajah bahagia ayah dan ibu ketika mendengar kabar ini, kebahagiaan yang membuat segala perjuangan terasa tidak sia-sia. Anak yang keras kepala ini akhirnya mampu menepati janji untuk lulus tepat waktu. Semoga ayah dan ibu selalu diberikan kesehatan, umur panjang, dan kesempatan untuk melihat penulis menggapai mimpi-mimpi berikutnya. Terima kasih sudah menjadi alasan terindah bagi penulis untuk terus berjuang.
2. Kepada Bapak Dr. Yulihardi, S.E., MM dan Ibu Rina Febriani, S.E., M.Si, yang senantiasa sabar membimbing, meluangkan waktu, serta memberikan masukan yang membangun sejak awal hingga terselesaikan skripsi ini. Setiap arahan, teguran, dan motivasi yang diberikan sangat berarti bagi penulis, tetapi juga sebagai bekal berharga dalam perjalanan hidup ke depan.
3. Untuk Kakek (Alm) dan Nenek terima kasih atas kehangatan, doa, dan kenangan bersama kalian menjadi penguat dalam perjalanan penulis

hingga sampai di titik ini. Semoga ini menjadi salah satu doa yang terus mengalir.

4. Untuk keluarga penulis terima kasih atas doa, dan dukungan yang telah kalian berikan dengan tulus semoga keberhasilan ini bisa menjadi kebahagiaan dan kebanggaan bagi kita semua.
5. Untuk Sri rahayu ningrum sahabat sekaligus rekan terbaik selama proses perkuliahan dan selama perjalanan studi ini. Terima kasih atas kebersamaan mulai dari menghadapi dosen pembimbing hingga melewati masa-masa tersulit bersama.
6. Terakhir, untuk diri saya sendiri, Julia safitri. Terima kasih atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga tidak pernah menyerah dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini. Terima kasih sudah berusaha dan tidak lelah dalam kondisi apapun. Terima kasih sudah kuat melewati lika-liku yang terjadi. Saya bangga pada diri saya sendiri, mari bekerja sama untuk berkembang lagi menjadi pribadi yang lebih baik dari hari ke hari, adapun kurang lebihmu mari kita rayakan diri sendiri.

Salam

Julia Safitri, S.M

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Julia Safitri
NPM : 2110070530225
Program Studi : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Konsentrasi : Manajemen
Jenjang : Strata 1

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi dalam penulisan skripsi saya yang berjudul : “ **Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT.Bintara Tani Unit Pabrik Pasaman Barat “**

Apabila dikemudian hari terbukti saya melakukan tindakan plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi yang telah ditetapkan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Padang, Agustus 2025
Yang menyatakan

Materai
10.000

Julia Safitri
2110070530225

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat”**

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati skripsi menyampaikan terima kasih kepada Bapak Yulihardi, S.E.,MM selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Rina Febriani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah membantu penelitian dalam melancarkan dan menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini peneliti juga menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Yefri Reswita, S.E.,M.Si.,Akt selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah Padang.
2. Ibu Tilawatil Ciseta Yoda, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah Padang.
3. Bapak Harry Wahyudi, Ph.D selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah Padang.
4. Ibu Rina Febriani, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah Padang.

5. Bapak David Malik, SE., MBA selaku Ketua Program Studi Kewirausahaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah Padang.
6. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan baik secara moril maupun materiil serta doa yang selalu dipanjatkan sehingga Penelitian ini dapat selesai dengan baik dan lancar.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah Padang.
8. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis angkatan 2021 yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh pihak terkait yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati peneliti mengharapkan saran, kritik, dan segala bentuk pengarahan dari semua pihak. Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak.

Padang, April 2025

Peneliti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	13
1.3. Tujuan Penelitian.....	14
1.4. Manfaat Penelitian	14
BAB II LANDASAN TEORI.....	16
2.1. <i>Turnover Intention</i>	16
2.1.1. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	16
2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	17
2.1.3. Indikator <i>Turnover Intention</i>	19
2.2. Kepuasan Kerja.....	20
2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja	20
2.2.2. Indikator Kepuasan Kerja	21
2.3. Komitmen Organisasi	22
2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi	22
2.3.2. Indikator Komitmen Organisasi.....	23
2.4. Stres Kerja	23
2.4.1. Pengertian Stres Kerja	23
2.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	24
2.5. Penelitian Terdahulu.....	25
2.6. Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis.....	33
2.6.1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	33
2.6.2. Pengaruh Komitemen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	34
2.6.3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	35
2.6.4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja Secara Simultan Terhadap <i>Turnover Intention</i>	37

2.7. Kerangka Konseptual	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1. Desain Penelitian	40
3.2. Waktu dan Tempat Penelitian	40
3.3. Variabel Penelitian	40
3.3.1. Variabel Independen	41
3.3.2. Variabel Dependen.....	41
3.4. Populasi dan Sampel	41
3.4.1. Populasi.....	41
3.4.2. Sampel	41
3.4.3. Teknik Penarikan Sampel	41
3.5. Jenis data dan Sumber Data.....	42
3.5.1. Jenis Data	42
3.5.2. Sumber Data.....	42
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.7. Definisi Operasional.....	43
3.8. Instrumen Penelitian.....	45
3.9. Uji Instrumen Penelitian.....	46
3.9.1. Uji Validitas.....	46
3.9.2. Uji Reliabilitas	47
3.10. Tingkat Capaian Respondem	48
3.11. Teknik Analisis Data.....	49
3.11.1. Uji Asumsi Klasik.....	49
3.11.2. Analisis Regtrsi Liner Berganda.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitan	54
4.1.1. Profil PT. Bintara Tani Nusantara	54
4.1.2. Visi dan Misi PT. Bintara Tani Nusantara	55
4.1.3. Struktur Organisasi PT. Bintara Tani Nusantara	56
4.2. Karakteristik Responden	57
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58

4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	59
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
4.3. Uji Instrumen Penelitian	60
4.3.1. Uji Validitas	60
4.3.2. Uji Reliabilitas	64
4.4. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	65
4.4.1. Analisis Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	65
4.4.2. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X ₁)	68
4.4.3. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (X ₂)	72
4.4.4. Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja (X ₃).....	75
4.5. Uji Asumsi Klasik.....	79
4.5.1. Uji Normalitas.....	79
4.5.2. Uji Multikolienaritas	80
4.5.3. Uji Heteroskedastisitas	81
4.5.4. Uji Autokolerasi	82
4.6. Uji Hipotesis.....	83
4.6.1. Analisis Regresi Linear Berganda	83
4.6.2. Uji T (Uji Parsial).....	84
4.6.3. Uji F (Uji Simultan)	86
4.6.4. Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>)	87
4.7. Pembahasan	89
4.7.1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat	89
4.7.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat Barat	93
4.7.3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat	97
4.7.4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat	100

BAB V PENUTUP.....	104
5.1. Kesimpulan.....	104
5.2. Implikasi Penelitian	105
5.3. Keterbatasan Penelitian	107
5.4. Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA	110
LAMPIRAN	114

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Halaman
1.1. Data <i>Turnover</i> Karyawan PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pabrik Pasaman Barat Periode 2020-2024	6
1.2. Data Target dan Realisasi CPO PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat Tahun 2020-2024	7
1.3. Data Gaji Pokok Karyawan PT. Bintara Tani Nusantara Pasaman Barat.....	8
1.4. Survei Awal <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat.....	10
1.5. Survei Awal Kepuasan Kerja Karyawan PT Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat.....	11
1.6. Survei Awal Komitmen Organisasi Karyawan PT Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat.....	12
1.7. Survei Awal Stres Kerja Karyawan PT Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat.....	13
2.1. Penelitian Terdahulu.....	31
3.1. Bobot Penilaian Responden	44
3.2. Instrumen Penelitian.....	45
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
4.5. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	61
4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X ₁)	62
4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X ₂)	63
4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X ₃).....	63
4.9. Hasil Uji Reliabilitas	65
4.10. Analisis Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	66
4.11. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X ₁).....	69
4.12. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (X ₂).....	72
4.13. Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja (X ₃)	75

4.14. Hasil Uji Normalitas.....	80
4.15. Hasil Uji Multikolinearitas	81
4.16. Hasil Uji Autokolerasi	83
4.17. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	84
4.18. Hasil Uji T	86
4.19. Hasil Uji F	88
4.20. Hasil Uji Koefisien Determinasi	88

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Konseptual	39
4.1. Struktur Organisasi PT. Bintara Tani Nusantara	57
4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas	82

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor Lampiran	Halaman
1. Surat Permintaan Data Awal	114
2. Kuesioner Survei Awal	115
3. Surat Izin Penelitian	118
4. Kuesioner Penelitian	120
5. Tabulasi 30 Responden.....	126
6. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	130
7. Tabulasi Penelitian	134
8. Hasil Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis	136
9. Hasil Uji Deskriptif.....	139
10. T tabel dan F tabel.....	151
11. SAPS	153
12. Dokumentasi Penelitian.....	158
13. Uji Turnitin	159
14. Kartu Bimbingan.....	161

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui kolaborasi individu di dalamnya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami bagaimana mengelola SDM secara optimal. Keberhasilan suatu organisasi dan kemampuan bersaingnya sangat ditentukan oleh kualitas program pengelolaan dan pengembangan SDM. SDM yang dimaksud merujuk pada seluruh karyawan dalam organisasi atau perusahaan.

Pada dasarnya, setiap individu memiliki potensi besar yang sering kali belum dimanfaatkan secara maksimal. Dalam hal ini, manajer memiliki tanggung jawab untuk mengelola potensi tersebut secara bijak demi mencapai tujuan organisasi, tanpa mengabaikan penghargaan terhadap individu. Karyawan yang telah bergabung dengan perusahaan perlu diberikan pembekalan dan pelatihan agar keterampilan mereka terus berkembang.

Di era digital saat ini, berbagai perusahaan berkembang pesat, termasuk di sektor industri kelapa sawit. Salah satu perusahaan yang menonjol adalah PT Bintara Tani Nusantara (BTN) yang berada di Pasaman Barat. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1995, mendirikan pabrik pada 22 Agustus 2008, dan resmi beroperasi pada 2010. BTN merupakan bagian dari Incasi Raya Group dan berfokus pada sektor perkebunan kelapa sawit. Dengan luas lahan sekitar 200.000 hektar, BTN memproduksi sekitar 3 juta ton tandan buah segar (TBS) dan menghasilkan 250.000 ton minyak sawit mentah (CPO) setiap tahun. BTN juga

berkontribusi terhadap pembangunan daerah, termasuk pembangunan pelabuhan Teluk Tapang pada akhir 2014 guna memperlancar distribusi produk.

Namun, BTN saat ini menghadapi permasalahan internal terkait meningkatnya pelanggaran aturan kerja oleh karyawan. Hal ini berpotensi merugikan perusahaan karena dapat memengaruhi citra dan kinerja karyawan yang memiliki target tertentu. Jika tidak ditangani, kondisi ini bisa mendorong karyawan untuk mengundurkan diri (*turnover intention*), yang pada akhirnya meningkatkan angka *turnover* dan merusak reputasi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019:211), *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk mengakhiri hubungan kerja secara sukarela. Ardan dan Jaeleni (2021:7) menambahkan bahwa *turnover intention* merupakan niat karyawan untuk berhenti bekerja karena alasan pribadi. Alfarol (2023:80) menyebutkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh rendahnya kepuasan kerja, lemahnya komitmen terhadap organisasi, dan tingginya stres kerja.

Kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan kenyamanan bekerja. Handoko (2020:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian karyawan mengenai pekerjaannya, yang tercermin dari sikap positif terhadap lingkungan kerja. Sutrisno (2019:74) menambahkan bahwa kepuasan kerja melibatkan perasaan karyawan terhadap kondisi kerja, hubungan antarpegawai, kompensasi, dan aspek fisik maupun psikologis. Secara umum, kepuasan kerja adalah perbandingan antara kontribusi yang diberikan dan imbalan yang diterima berdasarkan persepsi karyawan.

Affandi (2021:82) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur melalui lima indikator: pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, promosi, hubungan dengan atasan, dan rekan kerja. Sementara itu, Deswarta (2021:60) menyatakan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen dan loyalitas tinggi terhadap organisasi serta rendahnya keinginan untuk keluar dari perusahaan. Dengan demikian, semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin besar kecenderungan turnover intention.

Komitmen organisasi juga memainkan peran penting dalam mempertahankan karyawan. Fiernaningsih (2022:151) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari loyalitas dan kesiapan memberikan kontribusi maksimal. Robbins dan Judge (2021:101) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah kondisi di mana karyawan berpihak kepada organisasi dan ingin tetap menjadi bagian darinya.

Menurut Priansa (2020:237), terdapat beberapa indikator dalam komitmen organisasi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*, dalam perusahaan Yasin (2023:583) menyatakan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan perusahaan. karyawan merasa nyaman dan bahagia bekerja di perusahaan tersebut, sehingga kurang memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Maka dapat dikatakan semakin tinggi komitmen organisasi maka *turnovee intention* akan menurun.

Selain kepuasan kerja dan komitmen organisasi stres kerja juga mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Afandi (2021:174) menyatakan stres

yang berlebihan dapat merusak kinerja pekerja dan bisnis secara keseluruhan. Karyawan yang berpengalaman mungkin menjadi tidak puas dengan pekerjaannya karena stres. Sangat penting untuk memberikan kebahagiaan di tempat kerja kepada seluruh basis karyawan atau perusahaan pekerja. Menurut Mangkunegara (2021:157), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Gejala stres kerja dapat berupa: emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur.

Sedangkan Antonius (202:37), menyatakan stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapi. Dengan kata lain, saat beban kerja terlalu berat dari kemampuan fisik maupun psikis seseorang, maka ia akan mengalami stres kerja.

Untuk mengukur tinggi atau rendahnya stres kerja pada karyawan, Qoyyimah (2019:13), mengemukakan indikator dari stres kerja antara lain: tuntutan tugas, tuntutan hubungan, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Menurut Ghiffary (2022:75), stres kerja juga dapat memicu penurunan produktivitas, kualitas kerja yang buruk, serta masalah kesehatan fisik dan mental yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengatasi sumber-sumber stres kerja agar dapat mempertahankan karyawan berbakat dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Maka dapat dipahami semakin tinggi stres kerja karyawan maka *turnover intention* akan meningkat.

Pada penelitian ini terdapat permasalahan *turnover intention* karyawan di PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1. Data *Turnover Intention* Karyawan PT. Bintara Tani Nusantara Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Presentase Tingkat Turn Over (%)
2020	108	6	11	103	10,42
2021	103	4	9	98	8,95
2022	98	9	12	95	12,43
2023	95	12	5	102	5,07
2024	102	4	9	97	9,04

Sumber: PT. Bintara Tani Nusantara, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat *turnover intention* karyawan pada tahun 2020 sebesar 10,42% dengan jumlah karyawan keluar yaitu 11 orang, pada tahun 2021 tingkat *turnover* menurun sebesar 8,95% dengan jumlah karyawan yang keluar yaitu 9 orang, namun pada tahun 2022 tingkat *turnover* meningkat sebesar 12,43% dengan jumlah karyawan yang keluar yaitu 12 orang , pada tahun 2023 tingkat *turnover* menurun sebesar 5,07% dengan jumlah karyawan yang keluar 5 orang , tapi pada tahun 2024 tingkat *turnover* kembali meningkat sebesar 9,04% dengan jumlah karyawan yang keluar yaitu 9 orang.

Kenaikan persentase *turnover intention* terjadi karena rendahnya kepuasan kerja karyawan seperti gaji yang tidak kompetitif atau benefit yang tidak menarik dapat membuat karyawan merasa tidak dihargai dan mencari pekerjaan dengan kompensasi yang lebih baik sehingga karyawan mencari pekerjaan yang lebih baik lagi. Kemudian lemahnya komitmen organisasi seperti karyawan merasa tidak memiliki keterikatan emosional dengan organisasi. Karyawan kurang merasakan nilai-nilai organisasi sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka.

Tingginya persentase *turnover* berdampak negatif bagi perusahaan, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, penurunan produktivitas, serta terganggunya stabilitas organisasi.

Pada penelitian ini terdapat permasalahan stres kerja yang dilihat dari jumlah produksi target dan realisasi CPO pada PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2. Target dan Realisasi CPO PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat Tahun 2019-2023

No.	Tahun	CPO (kg)		Persentase Tidak Tercapai (%)
		Target	Realisasi	
1.	2020	32.730.034	32.152.213	1,76
2.	2021	33.167.341	33.052.713	0,34
3.	2022	33.264.300	32.461.004	2,41
4.	2023	33.006.130	31.995.291	2,81
5.	2024	32.172.165	31.872.583	0,93

Sumber: PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat selama lima tahun terakhir realisasi produksi CPO di PT. Bintara Tani Nusantara Pasaman Barat tidak mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Penurunan produksi terbesar terjadi pada tahun 2021 dengan persentase target sebelumnya 0,34% menjadi 2,41%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya tekanan kerja pada karyawan yang tinggi. Sehingga berdampak pada ketidakpastian dalam mencapai target produksi setiap tahunnya dapat memicu stres kerja, terutama pada karyawan yang bertanggung jawab langsung terhadap proses produksi. Stres kerja yang berkepanjangan dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan, serta dapat menurunkan kinerja dan produktivitas kerja. Selain itu, pada PT. Bintara Tani Nusantara terdapat konflik peran yang terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan tugas yang bertentangan dengan nilai-nilai

atau keterampilan mereka, dapat menyebabkan kegelisahan dan ketidakpuasan. Hal ini dapat memicu keinginan karyawan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan minat dan kemampuan mereka. kurangnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan dapat menyebabkan miskomunikasi dan kesalahpahaman, yang pada akhirnya dapat meningkatkan tingkat stres yang membuat karyawan berniat untuk pindah bekerja.

Kepuasan kerja yang rendah terkait dengan pekerjaan dapat memicu keinginan karyawan untuk keluar. Pada PT. Bintara Tani Nusantara karyawan merasa tidak memiliki kebebasan untuk mengambil keputusan dalam pekerjaannya, mereka akan merasa terkekang dan tidak memiliki inisiatif. Hal ini dapat mengurangi rasa memiliki terhadap pekerjaan dan meningkatkan keinginan untuk keluar. Pada PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat terdapat permasalahan gaji karyawan yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.3. Data Gaji Pokok Karyawan PT. Bintara Tani Nusantara

No.	Departemen	Jumlah Gaji
1.	Produksi	Rp 2.350.000/bulan
2.	Maintenance	Rp 2.500.000/bulan
3.	Labor	Rp 3.300.000/bulan
4.	Sortasi	Rp 2.800.000/bulan
5.	Listrik & Boiler	Rp 3.000.000/bulan

Sumber: PT. Bintara Tani Nusantara Pasaman Barat

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat dikatakan bahwa gaji karyawan yang paling rendah di PT. Bintara Tani Nusantara adalah bagian produksi sebesar Rp 2.350.000/bulannya di bandingkan dengan departemen lainnya. Apabila di bandingkan dengan peraturan yang ditetapkan Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat telah menetapkan Upah Minimum Kabupaten (UMK) untuk tahun 2024. Besaran UMK di Pasaman Barat yaitu sebesar Rp2.811.449 per bulan. Maka gaji karyawan bagian produksi di PT. Bintara Tani Nusantara di bawah dari UMK

yang ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian upah atau gaji yang tidak sesuai dengan harapan atau standar yang berlaku di pasar dapat menjadi pemicu utama *turnover intention*.

Permasalahan lain tentang kepuasan kerja di PT. Bintara Tani Nusantara yaitu kesempatan promosi yang terbatas atau proses promosi yang tidak adil dapat menjadi faktor pendorong karyawan untuk keluar. Proses promosi tidak berdasarkan pada kinerja dan kompetensi, tetapi lebih pada faktor-faktor lain seperti senioritas atau hubungan pribadi, hal ini dapat menimbulkan rasa ketidakadilan dan mengurangi motivasi karyawan. Selain itu, Lingkungan kerja yang tidak harmonis dan hubungan yang buruk dengan rekan kerja dapat menjadi faktor yang membuat karyawan *turnover intention*.

Berdasarkan pengamatan penulis pada PT. Bintara Tani Nusantara permasalahan komitmen organisasi yaitu karyawan dengan komitmen afektif tinggi mungkin lebih cenderung untuk menerima perlakuan yang tidak adil dari atasan atau rekan kerja. Kemudian beberapa karyawan dengan komitmen kontinuitas tinggi mungkin lebih cenderung untuk menerima kondisi kerja yang stagnan atau bahkan menurun, karena mereka merasa bahwa mereka tidak memiliki pilihan lain selain bertahan. Selain itu, karyawan dengan komitmen normatif tinggi mungkin kesulitan dalam mengambil keputusan untuk meninggalkan organisasi, bahkan jika ada peluang yang lebih baik di tempat lain. Mereka mungkin merasa terbebani oleh perasaan kewajiban terhadap organisasi.

Pada penelitian ini peneliti melakukan survei awal tentang kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention* kepada 30 karyawan PT Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat yang menjadi

responden untuk memperkuat fenomena yang telah ada sebelumnya. Berikut survei awal *turnover intention* yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.4. Survei Awal *Turnover Intention* Karyawan PT Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat

No.	Keterangan	Ya		Tidak		Total	
		F	%	F	%	F	%
Berfikiran Untuk Keluar							
1.	Saya merasa bahwa nilai-nilai pribadi saya selaras dengan budaya perusahaan, sehingga saya merasa nyaman dan termotivasi untuk terus bekerja di sini.	8	26,7	8	22	73,3	100
Mencari Pekerjaan Baru							
2.	Saya serius mempertimbangkan untuk mengembangkan karir di perusahaan ini karena sesuai dengan aspirasi dan tujuan profesional saya.	14	46,7	16	53,3	30	100
Karyawan Membandingkan Pekerjaannya							
3.	Saya merasa bahwa kondisi kerja, gaji, dan tunjangan yang saya terima di PT Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat sudah kompetitif dan sebanding dengan perusahaan lain di industri yang sama.	10	33,3	20	66,7	30	100
Rata-rata		35,85%		61,45%		100	

Sumber: Survei Awal. 2024

Berdasarkan tabel 1.4 di atas maka dapat dilihat dari hasil survei awal kepada 30 karyawan PT Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat diperoleh rata-rata responden yang menjawab “Ya” sebesar 38,85% dan “Tidak” 61,45%. Maka dapat disimpulkan terdapat permasalahan pada *turnover intention* yaitu dari 30 responden ada beberapa karyawan yang memiliki niat untuk keluar dari PT Bintara Tani Nusantara.

Pada penelitian ini peneliti juga melakukan survei awal kepuasan kerja pada 30 karyawan PT Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.5. Survei Awal Kepuasan Kerja Karyawan PT Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat

No.	Keterangan	Ya		Tidak		Total	
		F	%	F	%	F	%
Pekerjaan							
1.	Saya merasa bahwa beban kerja yang diberikan kepada saya di PT Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat seimbang dengan kemampuan dan waktu yang saya miliki.	18	40	12	40	30	100
Upah/Gaji							
2.	Saya merasa bahwa upah/gaji yang saya terima di PT Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat tidak sesuai dengan kontribusi dan kinerja yang saya berikan,	16	53,3	14	46,7	30	100
Promosi							
3.	Saya merasa bahwa PT Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan untuk mengembangkan karir.	17	56,7	13	43,3	30	100
Pengawasan							
4.	Saya merasa bahwa pengawas saya di PT Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat bersikap adil dan objektif dalam memberikan penilaian dan umpan balik, serta menghargai pendapat dan masukan dari karyawan.	15	50	15	50	30	100
Rekan Kerja							
5.	Saya merasa bahwa rekan-rekan kerja saya di PT Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat memiliki semangat kerja sama yang tinggi dan saling mendukung, sehingga saya merasa nyaman dan termotivasi dalam bekerja	19	63,3	11	36,7	30	100
Rata-rata		55,34%			44,66%		100

Sumber: Survei Awal. 2024

Berdasarkan tabel 1.5 di atas maka dapat dilihat dari hasil survei awal kepada kepada 30 karyawan PT Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat diperoleh rata-rata responden yang menjawab “Ya” sebesar 55,34% dan “Tidak” 44,66%. Maka dapat disimpulkan terdapat permasalahan pada kepuasan kerja yaitu beberapa responden merasa kurang puas dengan pekerjaan yang berat,

gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan, dan kurangnya kesempatan untuk mengembangkan karir.

Pada penelitian ini peneliti juga melakukan survei awal komitmen pada 30 karyawan PT Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.6. Survei Awal Komitmen Organisasi Karyawan PT Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat

No.	Keterangan	Ya		Tidak		Total	
		F	%	F	%	F	%
Affective Commitment							
1.	Saya merasa sangat bangga menjadi bagian dari PT Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat, dan saya merasakan adanya ikatan emosional yang kuat dengan nilai-nilai dan tujuan perusahaan ini.	19	63,3	11	36,7	30	100
Continuance Commitment							
2.	Saya menyadari bahwa fasilitas dan benefit yang saya terima di PT Bintara Tani Nusantara sulit saya dapatkan di perusahaan lain.	17	56,7	13	46,3	30	100
Normative Commitment							
3.	Saya merasa bahwa saya harus menunjukkan loyalitas kepada PT Bintara Tani Nusantara, terutama di saat-saat sulit.	16	53,3	14	46,7	30	100
Rata-rata		57,77%		42,23%		100	

Sumber: Survei Awal. 2024

Berdasarkan tabel 1.6 di atas maka dapat dilihat dari hasil survei awal kepada 30 karyawan PT Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat diperoleh rata-rata responden yang menjawab “Ya” sebesar 57,77% dan “Tidak” 42,23%. Maka dapat disimpulkan terdapat permasalahan pada komitmen organisasi yang mana beberapa responden merasa kurang memiliki ikatan emosional dengan PT Bintara Tani Nusantara dan pembagian benefit kepada karyawan yang dibagikan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Pada penelitian ini peneliti juga melakukan survei awal stres kerja pada 30 karyawan PT Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.7. Survei Awal Stres Kerja Karyawan PT Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat

No.	Keterangan	Ya		Tidak		Total	
		F	%	F	%	F	%
Tuntutan Tugas							
1.	Saya merasa tenggat waktu yang diberikan dalam pekerjaan realistis dan dapat diselesaikan dengan baik sehingga membuat saya lebih termotivasi dan fokus.	14	46,7	16	53,3	30	100
Tuntutan Peran							
2.	Saya merasa dihargai dan diakui atas kontribusi yang saya berikan dalam pekerjaan, sehingga membuat saya lebih bersemangat dan puas.	13	43,3	17	56,7	30	100
Tuntutan Antarpribadi							
3.	Saya merasa mendapatkan dukungan sosial yang baik dari rekan kerja maupun atasan, sehingga saya merasa tidak sendirian dan lebih percaya diri dalam menghadapi masalah pekerjaan.	12	40	18	60	30	100
Struktur Organisasi							
4.	Saya memiliki kepercayaan terhadap manajemen perusahaan karena adanya keadilan dan transparansi dalam struktur organisasi.	11	36,7	19	63,3	30	100
Kepemimpinan							
5.	Saya merasa atasan saya komunikatif dan responsif terhadap kebutuhan serta masalah karyawan, sehingga saya merasa didengarkan dan diperhatikan.	15	50	15	50	30	100
Rata-rata		43,33%			56,67%		100

Sumber: Survei Awal. 2024

Berdasarkan tabel 1.7 di atas maka dapat dilihat dari hasil survei awal kepada 30 karyawan PT Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat diperoleh rata-rata responden yang menjawab “Ya” sebesar 56,67% dan “Tidak” 43,33%. Maka dapat disimpulkan terdapat permasalahan pada stres kerja yaitu

tingginya tuntutan tugas dan peran karyawan PT Bintara Tani Nusantara yang membuat tingginya niat karyawan untuk melakukan *turnover intention*.

Penelitian ini didukung oleh Muzzajjad *et al.*, (2021) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Mentari Internasional Jombang” hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja dengan nilai $t_{hitung} (-2,791) < t_{tabel} 1,666$ dan nilai signifikan $0,019 < 0,05$. Artinya, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Komitmen organisasi dengan nilai $t_{hitung} (-5,957) < t_{tabel} 1,666$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Stres kerja dengan nilai $t_{hitung} 3,400 < t_{tabel} 1,666$ dan nilai signifikan $0,019 < 0,05$. Artinya, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Secara simultan diperoleh nilai $f_{hitung} 61,061 > f_{tabel} 2,74$. Artinya secara simultan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan fenomena dan uraian di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat?

2. Bagaimanakah pengaruh Komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat?
3. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat?
4. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat dalam mengambil keputusan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan acuan dan referensi.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. *Turnover Intention*

2.1.1. *Pengertian Turnover Intention*

Menurut Hasibuan (2019:211), turnover intention adalah keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan secara sukarela melalui pengajuan permohonan resmi. Ardan dan Jaeleni (2021:7) mendefinisikan hal serupa, yaitu kecenderungan individu untuk meninggalkan pekerjaannya atas dasar keputusan pribadi. Secara umum, turnover intention dapat diartikan sebagai niat atau dorongan dari dalam diri karyawan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan organisasi secara sukarela.

Sopiah dan Sangadji (2021:208) menyatakan bahwa turnover intention mencerminkan keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain, sedangkan menurut Rumawas (2023:8), hal ini merupakan keputusan sukarela individu untuk keluar dari organisasi tempat ia menerima kompensasi atas kontribusinya. Dalam hal ini, perpindahan kerja dilakukan atas dasar pertimbangan pribadi dan bukan paksaan dari pihak perusahaan.

Robbins dan Judge (2021:22) menambahkan bahwa turnover intention merupakan sikap atau fase ketika karyawan berniat meninggalkan perusahaan, baik karena ketidakpuasan terhadap kinerja saat ini maupun karena adanya peluang kerja lain yang dianggap lebih menjanjikan.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa turnover intention adalah keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaan secara sukarela, yang umumnya dipengaruhi oleh faktor internal

maupun eksternal seperti ketidakpuasan kerja, kurangnya komitmen, atau peluang kerja yang lebih baik di tempat lain.

2.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Prasetyo & Rosyada (2023:38), *turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi *turnover intention*. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, termasuk dalam hal tugas, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja, cenderung memiliki niat untuk tetap bekerja di Perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat mendorong karyawan untuk mencari peluang lain.

2. Stres kerja

Tingkat stres yang tinggi di tempat kerja juga berkontribusi pada *turnover intention*. Karyawan yang mengalami beban kerja berlebihan atau tekanan emosional lebih mungkin untuk mempertimbangkan keluar dari Perusahaan. Stres kerja dapat mengurangi kepuasan dan meningkatkan keinginan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih baik.

3. Faktor demografi

Faktor demografi memainkan peran penting dalam memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Usia, misalnya, karyawan yang lebih muda cenderung lebih mudah berpindah pekerjaan dibandingkan karyawan yang lebih tua, yang mungkin telah membangun stabilitas dan komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan.

Jenis kelamin juga dapat menjadi faktor, di mana beberapa penelitian menunjukkan perbedaan tingkat *turnover intention* antara pria dan wanita, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga. Status perkawinan dan jumlah tanggungan juga dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap atau meninggalkan perusahaan, terutama terkait dengan stabilitas finansial dan kebutuhan keluarga.

Sementara itu, Menurut Mobley dalam Gatiningtyas (2022:68): dalam faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* terdiri dari sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja mencakup semua aspek dari tempat karyawan bekerja yang dapat memengaruhi kesejahteraan dan kepuasan mereka. Lingkungan kerja termasuk kondisi fisik tempat kerja, seperti keamanan dan kenyamanan, serta aspek psikologis, seperti budaya perusahaan, hubungan dengan rekan kerja dan atasan.

2. Beban kerja

Beban kerja yang berlebihan, kurangnya pengakuan atas prestasi, konflik dengan rekan kerja atau atasan, dan kurangnya peluang pengembangan karir dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan niat berpindah. Selain itu, faktor-faktor seperti fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan dukungan dari manajemen juga memainkan peran penting.

3. Komitmen organisasi

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, percaya pada nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan bersedia untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah merasa kurang terikat pada organisasi dan lebih mungkin untuk mencari pekerjaan baru.

2.1.3. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Hasibuan (2019:214), indikator dari *turnover intention* yaitu sebagai berikut:

1. Berfikir untuk keluar

Adanya keinginan mendasar dari seorang karyawan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan. Niat ini bisa termanifestasi dalam berbagai bentuk, baik secara verbal maupun non-verbal. Karyawan mungkin secara eksplisit menyatakan keinginannya untuk mencari pekerjaan baru atau berhenti.

2. Mencari pekerjaan baru

Aktivitas mencari pekerjaan baru adalah salah satu indikator paling jelas dari adanya *turnover intention*. Tindakan nyata seperti memperbarui CV, mendaftar di situs *job* portal, dan menghadiri wawancara kerja merupakan bukti konkrit bahwa karyawan sedang aktif mencari alternatif pekerjaan lain.

3. Karyawan membandingkan pekerjaannya

Ketika seorang karyawan mulai membandingkan pekerjaannya saat ini dengan pekerjaan lain, ini merupakan tanda bahwa mereka sedang mempertimbangkan untuk pindah. Perbandingan ini bisa mencakup berbagai aspek, seperti gaji, tunjangan, budaya kerja, peluang pengembangan karir, dan beban kerja.

2.2. Kepuasan Kerja

2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2020:193), kepuasan kerja adalah penilaian karyawan terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan melalui sikap dan perilaku dalam lingkungan kerja, baik dalam bentuk perasaan senang maupun tidak. Sutrisno (2019:74) menambahkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap aspek situasional pekerjaan, seperti hubungan antar rekan kerja, kompensasi, serta kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan hasil perbandingan antara kontribusi yang diberikan dengan imbalan yang diterima, berdasarkan persepsi karyawan itu sendiri.

Affandi (2021:73) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan, yang muncul dari kesenjangan antara penghargaan yang diterima dengan yang diharapkan karyawan. Senada dengan itu, Fiernaningsih (2024:161) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif atau negatif karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sementara itu, Suryawan dan Salsabila (2022:141) melihat kepuasan kerja sebagai kombinasi antara pemikiran, perasaan, dan kecenderungan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap subjektif karyawan yang muncul dari perbandingan antara kontribusi yang diberikan dengan penghargaan atau imbalan yang diterima, dan hal ini sangat memengaruhi motivasi serta kinerja individu dalam organisasi.

2.2.2. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Affandi (2021:82), indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja terdiri dari sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah/gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja'

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

2.3. Komitmen Organisasi

2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Yusuf (2018:33) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan bentuk loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang ditunjukkan dengan keinginan untuk tetap berada di dalamnya, membantu mencapai tujuan, dan tidak memiliki niat untuk keluar dalam situasi apa pun. Menurut Samsuddin (2018:61), komitmen organisasi dapat dipahami sebagai janji atau kesediaan individu untuk berperan aktif dalam organisasi, yang tercermin dari rasa kedekatan, identifikasi, dan loyalitas terhadap perusahaan.

Senada dengan itu, Fiernaningsih (2024:151) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat keterlibatan dan keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, yang mencakup kesetiaan dan kesiapan untuk memberikan kontribusi optimal. Robbins dan Judge (2021:101) menggambarkan komitmen sebagai keadaan psikologis di mana karyawan memilih organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya.

Lebih lanjut, Priansa (2020:234) menjelaskan bahwa komitmen organisasi mencerminkan kerelaan, keikhlasan, dan loyalitas karyawan dalam mendukung visi, misi, serta tujuan organisasi, yang tercermin dalam tingkat keterlibatan mereka.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu kondisi psikologis yang mencerminkan keterikatan emosional, pemikiran, dan perilaku seorang karyawan terhadap organisasi, yang mendorong mereka untuk tetap bertahan, berkontribusi secara maksimal, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2.3.2. Indikator Komitmen Organisasi

Priansa (2020:237), menyatakan untuk mengukur komitmen organisasi terdapat tiga indikator yang terdiri dari sebagai berikut:

1. *Affective commitment* adalah emosional karyawan , identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi.
2. *Continuance commitment* adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karna kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
3. *Normative commitment* adanya perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

2.4. Stres Kerja

2.4.1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2021:157), stres kerja adalah kondisi tertekan yang dirasakan karyawan saat menghadapi beban pekerjaan, yang biasanya ditandai dengan gejala seperti emosi tidak stabil, sulit tidur, merasa cemas, dan menarik diri dari lingkungan sosial. Antonius (2021:37) menjelaskan bahwa stres kerja muncul ketika beban pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan individu untuk mengelolanya, baik secara fisik maupun psikologis. Hal ini menunjukkan bahwa saat seseorang merasa tugas yang dihadapi melebihi kapasitasnya, maka stres kerja akan terjadi.

Pendapat serupa disampaikan oleh Vancapho (2020:47), yang menyebut stres kerja sebagai reaksi emosional akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menghadapinya. Sementara itu,

Sinambela (2019:45) menekankan bahwa stres kerja bisa timbul dari tuntutan eksternal seperti lingkungan kerja atau situasi tertentu yang dinilai mengancam, dan secara umum dipahami sebagai tekanan atau gangguan dari luar yang tidak menyenangkan. Sedangkan Robbins dan Judge (2021:429) menggambarkan stres kerja sebagai kondisi dinamis di mana seseorang merasa adanya tekanan, hambatan, atau desakan yang berkaitan dengan harapan atau tujuan tertentu.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi psikologis yang timbul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menghadapinya, yang berpengaruh terhadap keseimbangan emosional, fisik, dan proses berpikir, serta dapat menurunkan kinerja dan produktivitas karyawan.

2.4.2. Indikator Stres Kerja

Menurut Qoyyimah (2019:13), untuk mengukur stres kerja karyawan dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1) Tuntutan tugas

Tuntutan tugas yang berat dan berlebihan akan dapat menimbulkan Stres kerja, untuk itu dalam menghadapi pekerjaannya, seseorang harus dapat mengelola kondisi stres kerjanya dengan sebaik mungkin.

2) Tuntutan hubungan

Yaitu berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3) Tuntutan antarpribadi

Merupakan Interaksi dengan rekan kerja, atasan, atau bawahan yang tidak harmonis dapat memicu stres yang cukup tinggi.

4) Struktur organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5) Kepemimpinan organisasi

Memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak di dalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan berasal dari jurnal dengan melihat hasil penelitiannya dan akan dibandingkan dengan penelitian selanjutnya dengan menganalisa berdasarkan keadaan dan waktu yang berbeda. Adapun ringkasan penelitian terdahulu akan di bawah ini:

1. Rahmizal & Lasmi (2021)

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi, komitmen organisasi dan stres kerja dengan *turnover intention* pada karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi sebanyak 162 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 orang dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah rumus *slovin*. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik berupa uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap

turnover intention dengan nilai signifikan $0,040 < 0,05$. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikan $0,045 < 0,05$. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikan $0,047 < 0,05$.

2. Alfamol dan Bahwiyanti (2023)

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin. Penelitian ini untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu kepuasan kerja dan stres kerja pada PT. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan cenderung tinggi dikarenakan beban kerja yang tinggi. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode eksplorasi korelasional antara variabel bebas dan variabel terikat. Data penelitian dikumpulkan dengan kuesioner dari 81 responden. Kemudian diuji dengan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai $t_{hitung} 4,566 > t_{tabel} 1,663$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai $t_{hitung} 3,704 > t_{tabel} 1,663$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai $f_{hitung} 71,205 > t_{tabel} 2,72$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

3. Khalid *et al.*, (2022)

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*: Bukti Empiris dari Sektor Agribisnis di Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Jakarta Selatan. Berdasarkan rumus *Slovin* diperoleh 70 responden yang diambil dari 236 orang karyawan sebagai populasi dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Kuesioner skala *likert* digunakan untuk memperoleh data yang dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20. Berdasarkan hasil penelitian ini, ditemukan bahwa budaya organisasi dengan $t_{hitung} (-2,268) < t_{tabel} 1,668$, dan nilai signifikan sebesar $0,027 < 0,05$. Dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Komitmen organisasi dengan $t_{hitung} (-2,871) < t_{tabel} 1,668$, dan nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$. Dapat diartikan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Stres kerja dengan $t_{hitung} 3,776 > t_{tabel} 1,668$, dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat diartikan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

4. Muzzajjad *et al.*, (2021)

Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Mentari Internasional Jombang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja, Komitmen organisasi dan Stres kerja terhadap *Turnover intention* secara parsial dan simultan serta variabel yang paling dominan pada PT. Mentari Internasional Jombang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif, Teknik analisis data menggunakan teknik analisis inferensial yang terdiri dari uji validitas, reliabilitas, normalitas, dan regresi. Uji hipotesis menggunakan Uji t, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dengan nilai $t_{hitung} (-2,791) < t_{tabel} 1,666$ dan nilai signifikan $0,019 < 0,05$. Artinya, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Komitmen organisasi dengan nilai $t_{hitung} (-5,957) < t_{tabel} 1,666$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Stres kerja dengan nilai $t_{hitung} 3,400 < t_{tabel} 1,666$ dan nilai signifikan $0,019 < 0,05$. Artinya, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Secara simultan diperoleh nilai $f_{hitung} 61,061 > f_{tabel} 2,74$. Artinya secara simultan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,671 artinya *Turnover Itention* dalam penelitian ini dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja, Komitmen organisasi dan stres kerja sebesar 67,1%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Purwasih & Razak (2024)

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit Bengkulu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja berdampak pada *turnover intention* atau niat untuk mengundurkan diri karyawan di perkebunan kelapa sawit Bengkulu. Metode analisis kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi hubungan sebab akibat antara variabel terikat dan variabel bebas. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada orang-orang yang berpartisipasi dalam perusahaan dengan jumlah sampel 110. Olah data menggunakan SPSS yang menunjukkan hasil penelitian, secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai $t_{hitung} 2,410 > t_{tabel} 1,658$ dan nilai signifikan $0,018 < 0,05$. Secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai $t_{hitung} 3,491 > t_{tabel} 1,658$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai $t_{hitung} (-3,835) < t_{tabel} 1,658$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai $f_{hitung} 33,208 > f_{tabel} 2,69$. Hasil uji koefisien determinasi sebesar $0,470$. Artinya, besarnya pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja yaitu sebesar 47% terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
1.	Rahmizal & Lasmi (2021) Sumber: Jurnal Pundi, Vol. 05, No. 01, Maret 2021 ISSN: 2556 - 2278	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi	• Pada Variabel (X₁) budaya organisasi • Pada objek penelitian PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi	• Pada Variabel (X₂) Komitmen organisasi • Pada Variabel (X₃) Stres Kerja • Pada Variabel (Y) <i>Turnover Intention</i>	Berdasarkan hasil penelitian secara parsial dan simultan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
2.	Alfarol & Bahwiyanti (2023) Sumber: Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen Vol.10 No.1 Januari 2023, ISSN 2355-3197	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin	• objek peneliti terdahulu di PT. Hasnung Riung Sinergi Kabupaten Tapin	• Pada variabel (Y) <i>Turnover intention</i> • Menggunakan teknik penarikan sampel yaitu sampling jenuh	Secara parsial dan simultan kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
3.	Khalid <i>et al.</i> , (2022) Sumber: Jurnal Riset dan Pengabdian Masyarakat Volume 2, Nomor 1, Mei, 2022, ISSN: 2809-6509	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> : Bukti Empiris dari Sektor Agribisnis di Indonesia.	• Pada variabel (X₁) budaya organisasi • Objek peneliti terdahulu di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)	• Pada variabel (Y) <i>Turnover intention</i> • Pada variabel (X₂) Komitmen organisasi • Pada variabel (X₃) Stres kerja	Secara parsial budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
4.	Muzzajjad <i>et al.</i> , (2021) Sumber: Jurnal eBA Vol. 8 No.1, ISSN 2620-7958	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Mentari Internasional Jombang	- Objek peneliti terdahulu di PT. Mentari Nasional Jombang - Jenis penelitian yaitu penelitian terdahulu berjenis asosiatif	- Pada variabel (Y) <i>Turnover intention</i> - Pada variabel (X₁) kepuasan kerja - Pada variabel (X₂) komitmen organisasi - Pada variabel (X₃) stres kerja	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
5.	Purwasih & Razak (2024) Sumber: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Vol.4, No.1, November 2024. ISSN : 2828-5298	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit Bengkulu.	- Pada variabel (X₁) beban kerja - Objek peneliti terdahulu di Perkebunan kelapa Sawit Bengkulu - Teknik penarikan sampel peneliti terdahulu dengan <i>simple random sampling</i>.	- Pada variabel (Y) <i>Turnover intention</i> - Pada variabel (X₂) stres kerja - Pada variabel (X₃) kepuasan kerja	Secara parsial beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

2.6. Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.6.1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Individu, sebagian besar, mencari pekerjaan yang cocok dengan karakternya sehingga dapat memenuhi preferensi mereka. Dalam perjalanannya, organisasi dan individu secara dinamis melakukan interaksi yang bisa saja menimbulkan ketidaksesuaian. Ketidaksesuaian ini ditangkap oleh individu dalam bentuk sikap. Locke (1976:243), dalam Sutrisno (2019:75), berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan konsekuensi dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Jika persepsi karyawan positif, maka mereka cenderung merasa puas dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Lebih lanjut Mobley dalam Tjahjono (2020:113), mengembangkan model yang menjelaskan proses pengambilan keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Model ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Semakin tidak puas seorang karyawan dengan pekerjaannya, semakin besar kemungkinan mereka akan mencari pekerjaan baru.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muzzijad *et al.*, (2021) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Mentari Internasional Jombang” dengan hasil penelitian kepuasan kerja memiliki nilai $t_{hitung} -2,791 < t_{tabel} 1,666$ dan nilai signifikan $0,019 < 0,05$. Artinya, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Sehingga dapat dipahami semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka *turnover intention* akan meningkat.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat.

2.6.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Pada dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, mempertahankan karyawan berbakat menjadi tantangan tersendiri bagi setiap organisasi. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi adalah komitmen organisasi. Meyer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif (2020:43), mengidentifikasi tiga komponen utama komitmen organisasi: komitmen afektif (ikatan emosional), komitmen normatif (rasa kewajiban), dan komitmen kontinuitas (perhitungan biaya). Ketiga komponen ini secara signifikan mempengaruhi *turnover intention*. Komitmen normatif mengacu pada kebutuhan karyawan untuk bertahan karena mereka tidak ingin mengambil risiko (karena adanya potensi kerugian seperti *benefit* yang diterima di alternatif pekerjaan lain tidak sebanding dengan yang didapatkan di pekerjaan saat ini).

Kemudian komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional seorang karyawan diidentifikasi dengan keterlibatan dalam organisasi. Hal ini ditandai dengan kenyamanan dari organisasi dan keinginan karyawan untuk tinggal. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat tetap bertahan di suatu organisasi karena mereka ingin melakukannya. Lebih lanjut Yilmanz *et al.*, (2023:71) menyatakan karyawan yang mengidentifikasi diri mereka dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi akan merasa lebih berharga dan memiliki kontribusi

yang berarti. Hal ini membuat mereka kurang mungkin untuk mencari kepuasan di tempat lain. Karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka akan merasa lebih puas dan termotivasi. Keterlibatan ini juga dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muzzjjad *et al.*, (2021) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Mentari Internasional Jombang” dengan hasil penelitian komitmen organisasi memiliki nilai $t_{hitung} (-59,57) < t_{tabel} 1,666$ dan nilai signifikan $0,019 < 0,05$. Artinya, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat dipahami semakin tinggi tingkat komitmen organisasi seorang karyawan, semakin rendah kemungkinan ia akan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat komitmen organisasi, semakin besar kemungkinan karyawan tersebut akan mencari pekerjaan di tempat lain.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat.

2.6.3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja adalah proses reaksi adaptif yang ditengahi oleh proses individu dan/atau psikologis, yang merupakan konsekuensi dari setiap aktivitas yang menuntut seseorang untuk melakukan aktivitas mental dan/atau fisik yang berlebihan sebagai akibat dari lingkungan, situasi, atau peristiwa yang sulit.

Menurut Hobfoll dalam Samallo (2022:616), mengembangkan teori *Conservation of Resources* (COR) yang menjelaskan bahwa individu cenderung berusaha mempertahankan sumber daya yang mereka miliki. Ketika sumber daya individu terancam atau berkurang akibat stres kerja, individu akan berusaha untuk mendapatkan kembali sumber daya tersebut, salah satunya dengan mencari pekerjaan baru. Kemudian Cooper dan Marshall dalam Nur (2024:138), menyatakan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi pada *turnover* karyawan. Mereka berpendapat bahwa stres yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kinerja, konflik interpersonal, dan ketidakpuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain.. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengatasi sumber-sumber stres kerja agar dapat mempertahankan karyawan berbakat dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muzzjjad *et al.*, (2021) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Mentari Internasional Jombang” dengan hasil penelitian stres kerja memiliki nilai $t_{hitung} 3,400 > t_{tabel} 1,666$ dan nilai signifikan $0,019 < 0,05$. Artinya, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maka dapat disimpulkan semakin tinggi stres kerja pada karyawan maka *turnover intention* akan meningkat.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat.

2.6.4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja

Secara Simultan Terhadap *Turnover Intention*

Dalam dunia kerja yang dinamis, mempertahankan karyawan berbakat menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan. Salah satu faktor yang sering berkontribusi pada tingginya tingkat pergantian karyawan (*turnover*) adalah niat untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Menurut Alfarol (2023:80), niat ini tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif yang dialami karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Deswarta (2021:60), ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, loyalitas yang kuat, dan niat yang lebih rendah untuk keluar. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung merasa lebih terikat dengan perusahaan, memiliki loyalitas yang kuat, dan kurang mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Lebih lanjut Adiyono (2023:285) menjelaskan komitmen organisasi yang kuat dapat menjadi penyangga terhadap dampak negatif stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Stres kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan, penurunan kinerja, dan meningkatkan niat untuk keluar. Deswarta (2021:63) mengemukakan stres kerja dapat mengurangi kepuasan kerja, merusak komitmen organisasi, dan

pada akhirnya mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan yang lebih kondusif.

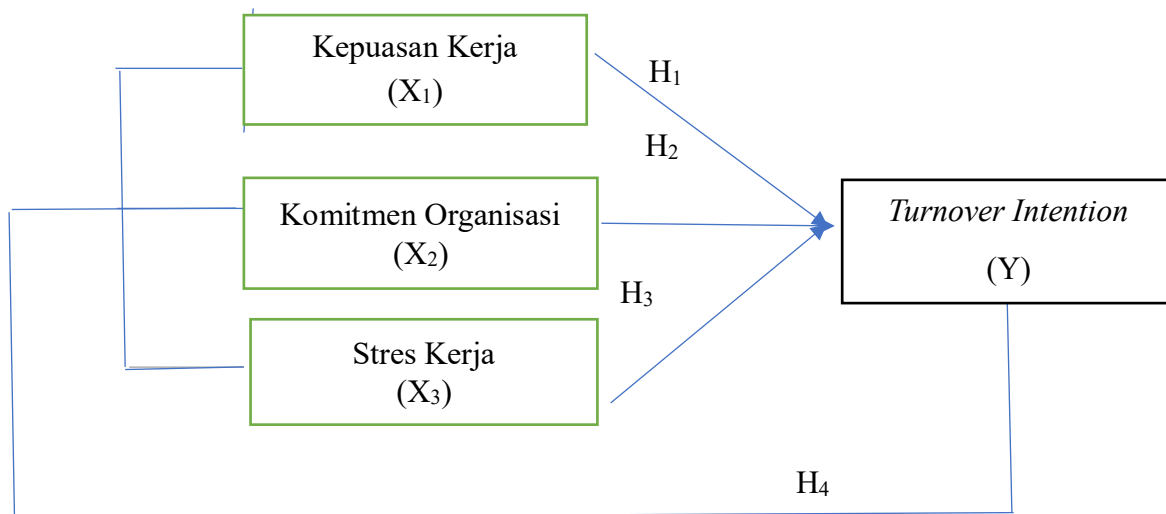
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muzzjjad *et al.*, (2021) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Mentari Internasional Jombang” dengan nilai $f_{hitung} = 61,061 > f_{tabel} = 2,74$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat.

2.7. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2022:60), kerangka konseptual merupakan suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara berbagai variabel penelitian, di antaranya yaitu variabel terikat atau dependen dengan variabel bebas atau independen. Berdasarkan teori tentang Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* maka dapat digambarkan kerangka konseptual yang disajikan pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka dapat ditarik dugaan sementara atau hipotesis dari penelitian ini :

H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat.

H₂ : Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat.

H₃ : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat.

H₄ : Kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif Menurut Sugiyono (2022:7), penelitian asosiatif penelitian yang dilakukan untuk menguji hubungan sebab-akibat atau hubungan tidak langsung digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan menggambarkan hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif yang mana penelitian ini menggunakan analisis data statistik, yakni menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena.

3.2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada Bulan April 2025 sampai selesai yang dilaksanakan di PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat, yang terletak di Kabupaten Pasaman Barat, Provinsi Sumatera Barat.

3.3. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian terdapat dua variabel yaitu variabel terikat (variabel dependen) dan variabel bebas (independen).

3.3.1. Variabel Independen (Bebas)

Menurut Sahir (2021:16), variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini kepuasan kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan stres kerja (X_3).

3.3.2. Variabel Dependen (Terikat

Menurut Sahir, (2021:17), variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas penelitian ini variabel yang menjadi variabel dependen adalah *turnover intention* (Y).

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sahir (2021:34), populasi adalah keseluruhan dari individu yang karakteristiknya hendak diteliti dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang, institusi-institusi, benda-benda.. penelitian ini yang menjadi populasinya adalah karyawan tetap PT. Bintara Tani Nusantara Uni Pabrik Pasaman Barat yang berjumlah 97 orang

3.4.2. Sampel

Menurut Sahir (2021:35), sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk mewakili jumlah dari populasi dalam penelitian yang sesuai dengan karakteristik tertentu sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan peneliti. Pada penelitian ini sampel diperoleh berdasarkan jumlah karyawan tetap PT. Bintara Tani Nusantara Uni Pabrik Pasaman Barat.

Menurut Sahir (2021:36), apabila populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua menjadi sampel. Populasi penelitian ini berjumlah 97 orang sehingga peneliti menggunakan sampel jenuh, jadi jumlah sampel peneliti ini adalah sebanyak 97 responden yang berasal dari karyawan tetap PT. Bintara Tani Nusantara Uni Pabrik Pasaman Barat.

3.4.3. Teknik Penarikan Sampel

Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* adalah teknik pengambilan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Alasan pengambilan *sampling jenuh* karena penulis ingin memahami secara mendalam karakteristik unik dari suatu kelompok atau organisasi tertentu.

3.5. Jenis Data dan Sumber Data

3.5.1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dimana data kuantitatif adalah data yang dilakukan atau diperoleh berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dari responden yaitu karyawan PT. Bintara Tani Unit Pabrik Pasaman Barat.

3.5.2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dimana data dapat diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Menurut Veronica (2022:120), data primer adalah data yang didapat secara langsung dari lapangan atau objek penelitian, baik berupa pengukuran, pengamatan, maupun wawancara. Dalam penelitian ini, sumber data primer yang diperoleh dari jawaban kuesioner secara tidak langsung atau berupa *google form* yang disebarkan kepada responden.

2. Data Sekunder

Menurut Veronica, (2022:120), data sekunder adalah sumber data yang digunakan untuk melengkapi data-data yang telah ada dari data primer

atau penelitian sebelumnya . Pada penelitian ini, data sekunder yang digunakan penulis diperoleh dari penelitian terdahulu, seperti buku, jurnal, artikel dan sejenisnya.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan proses dalam sebuah penelitian dan merupakan bagian yang penting. Sahir (2021:58), mengemukakan teknik pengambilan data harus benar dan sesuai dengan metode agar hasil yang diraih sesuai dengan tujuan penelitian awal atau hipotesis awal yang sudah ditentukan.

Dalam penelitian ini ada teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

- a) Kuesioner adalah pengumpulan data dengan menyerahkan pertanyaan dan pernyataan yang berisikan tentang indikator dari variabel penelitian yang di teliti untuk diisi oleh responden. Dalam teknik ini peneliti membagikan sebanyak 97 lembar kuesioner kepada karyawan PT. Bintara Tani Unit Pabrik Pasaman Barat
- b) Studi Kepustakaan adalah pengumpulan data sebagai kajian teori tentang *turnover intention*, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja seperti jurnal, buku referensi, artikel-artikel, dan lain sebagainya.

3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Sugiyono (2022:39), mendefinisikan definisi operasional adalah batasan atau karakteristik yang dirumuskan secara operasional dari suatu variabel penelitian. Definisi operasional bertujuan untuk memperjelas makna variabel dan mempermudah pengukuran terhadap suatu variabel. Adapun definisi operasional dari penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan

Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman adalah sebagai berikut:

1. *Turnover intention* (Y) : *turnover intention* yaitu niat atau keinginan seorang karyawan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja saat ini. Secara operasional *turnover intention* adalah niat karyawan PT. Bintara Tani Unit Pabrik Pasaman Barat untuk mengakhiri hubungan dengan PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat
2. Kepuasan kerja (X_1) : kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Secara operasional kepuasan kerja yaitu sikap karyawan PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pasaman Barat yang berhubungan dengan situasi kerja, imbalan yang diterima karyawan PT. Bintara Tani Unit Pabrik Pasaman Barat
3. Komitmen Organisasi (X_2) : komitmen organisasi adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. komitmen karyawan pada perusahaan didefinisikan sebagai sikap yang mencerminkan perasaan seperti kedekatan, identifikasi dan loyalitas terhadap perusahaan sebagai objek dari komitmen. Secara operasional komitmen organisasi yaitu perjanjian antara karyawan dengan PT. Bintara Tani Unit Pabrik Pasaman Barat sebagai sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Barat.

4. Stres kerja (X_3) : stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapi. Secara operasional stres kerja adalah keadaan emosional yang terjadi karena ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan karyawan PT. Bintara Tani Nusantara Unit Pabrik Pasaman Pabrik.

3.8. Instrumen penelitian

Menurut Sugiyono (2022:152), instrumen merupakan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, pada penelitian ini yang menjadi instrumen penelitian yaitu kuesioner. Kuesioner merupakan pengumpulan data dengan menyerahkan pertanyaan dan pernyataan yang berisikan tentang indikator dari variabel penelitian yang di teliti untuk diisi oleh responden. Kuesioner dapat diukur dengan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2022:152). skala *likert* adalah alat untuk mengukur sikap atau pandangan seseorang terhadap suatu fenomena yang terjadi.. Berikut tabel dari bobot nilai jawaban responden:

Tabel 3.1. Bobot Penilaian Jawaban Responden

Pernyataan Sikap	Bobot Penilaian
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2022:152)

Pada penelitian ini peneliti juga menggunakan instrumen penelitian untuk daftar pernyataan dan pertanyaan tentang kuesioner. Berikut peneliti buat tabel instrumen penelitian tentang kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* yang disajikan pada tabel di bawah ini

Tabel 3.2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Item pernyataan	Sumber
1.	<i>Turnover Intention</i> (Y)	1. Berfikir untuk keluar 2. Mencari pekerjaan baru 3. Karyawan membandingkan pekerjaannya	1-2 3-4 5-6	Hasibuan (2019:214)
2.	Kepuasan Kerja (X ₁)	1. Pekerjaan 2. Upah/gaji 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10	Afandi (2021:82)
3.	Komitmen Organisasi (X ₂)	1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 3. <i>Normative commitment</i>	1-2 3-4 5-6	Priansa (2020:237)
4.	Stres Kerja (X ₃)	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antarpribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10	Qiyamah (2019:13)

3.9. Uji Instrumen Penelitian

3.9.1. Uji Validitas

Menurut Sahir (2021:31), uji validitas adalah uji coba pertanyaan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti akan pertanyaan yang diajukan peneliti. Jika hasil tidak valid ada kemungkinan responden tidak mengerti dengan pertanyaan yang diajukan. Uji validitas dapat diukur dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N = Jumlah sampel

- ΣX = Jumlah skor total x
 ΣY = Jumlah skor total Y
 ΣXY = Jumlah hasil kali perkalian antara X dan Y
 ΣX^2 = Jumlah kuadrat dari x
 ΣY^2 = Jumlah kuadrat dari y

Ketentuan dalam uji validitas yaitu jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dimana r_{tabel} untuk kuesioner n 30 adalah 0,361, maka dapat dikatakan semua item pertanyaan adalah valid atau sebaliknya.

3.9.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sahir (2021:33), uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas jawaban responden tinggi.. Uji reliabilitas diukur dengan *alpha cronbach* dengan rumus sebagai berikut:

$$Rac = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

- Rac = Koefisien reliabilitas *cronbach alpha*
 K = Banyak item pertanyaan
 $\sum \sigma b^2$ = Total varians item pertanyaan
 σt^2 = Jumlah atau total varians pertanyaan

Ketentuan dalam uji reliabilitas jika koefisien *alpha Cronbach* $> 0,60$ maka artinya setiap item dalam kuesioner hasilnya reliabel. Ada beberapa kriteria dalam mengukur reliabilitas suatu kuesioner dengan nilai *alpha cronbach* dengan kriteria sebagai berikut:

1. $< 0,60$ artinya tidak reliabel
2. $0,60- 0,70$ artinya akseptabel
3. $0,70- 0,80$ artinya baik
4. $>0,80$ artinya reliabel

3.10. Tingkat Capaian Responden (TCR)

Menurut Sugiyono (2022:226), analisis deskriptif yaitu metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai situasi dan kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku. Pada penelitian ini analisis deskriptif dihitung dengan tingkat capaian responden yang merupakan suatu cara untuk mengetahui masing-masing kategori dari setiap variabel. Tingkat capaian responden dapat dihitung dalam rumus sebagai berikut:

$$TCR = \frac{Rs}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

TCR =Tingkat Capaian Responden

R_s =Rata-rata skor jawaban responden

n =Jumlah skor minimum

Untuk mengukur tingkat capaian jawaban responden terdiri dari sebagai berikut:

Jika TCR berkisar $80\%-99,9\%$ = Sangat Baik

Jika TCR berkisar $60\% - 79,9\%$ = Baik

Jika TCR berkisar $40\% - 59,9\%$ = Cukup baik

Jika TCR berkisar $21\% - 39,9\%$ = Cukup

Jika TCR berkisar $0\% - 19,9\%$ = Kurang Baik

3.11. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini penulis menggunakan dua teknik analisis data dalam memudahkan memecahkan permasalahan yaitu uji asumsi klasik dan uji analisis regresi linear berganda.

3.11.1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memperoleh hasil yang akurat dan tidak menyimpang, dalam uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021:206), uji normalitas adalah uji yang digunakan dalam menentukan nilai residu terdistribusi normal atau tidak dan melihat kesalahan terjadi yaitu bahwa tes normalitas dilakukan untuk setiap variabel. Apabila variabel tidak memiliki nilai distribusi normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas dapat diukur dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Uji normalitas memiliki kriteria penilaian uji sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ atau 5% maka artinya data berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ atau 5% maka artinya data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2021:204) mengemukakan uji heteroskedastisitas merupakan uji yang melihat apakah ada perbedaan yang sama atau tidak antara satu residu dengan residu lainnya. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi terjadi tidak cocoakan varians dari residu pada

satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dalam model regresi linear berganda adalah melihat grafik *scatterplot* atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual eror yaitu ZPRED. Dasar analisis yaitu sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2021:212), uji multikolinieritas dirancang untuk menentukan apakah ada korelasi yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi antara variabel independen hubungan antara variabel independen dan variabel dependen terganggu. Uji multikolinearitas dapat diukur dengan *variance inflation factor* (VIF). Adapun ketentuan dalam uji multikolinearitas yaitu:

- a. Jika nilai $VIF > 10$ dan nilai *Tolerance* $< 0,10$ maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.
- b. Jika nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,1$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

4. Uji Autokorelasi

Ghazali (2021:162) mengemukakan, uji autokorelasi dapat muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu yang berkaitan satu sama lainnya. Permasalahan ini muncul karena residual tidak bebas pada satu observasi ke

observasi lainnya. Untuk model regresi yang baik adalah pada model regresi yang bebas dari autokorelasi.. Salah satu ukuran menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji *Durbin-Watson* (DW) dengan ketentuan:

1. Terjadi Autokorelasi positif jika nilai $DW < -2$
2. Tidak terjadi Autokorelasi jika nilai DW diantara -2 sampai +2 (lulus uji Autokorelasi)
3. Terjadi Autokorelasi negatif jika nilai $DW > +2$

3.11.2. Analisis Regresi Linear Berganda

1. Uji Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2022:277) berpendapat analisis regresi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y' : *Turnover intention*

X_1, X_2 dan X_3 : Kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja

a : Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e : error

2. Uji T

Menurut Sugiyono (2022:257) uji t tujuannya untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen (X_1, X_2, X_3) secara parsial terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan untuk perhitungan uji t sebagai berikut:

$$t_o = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Keterangan:

b_i = Koefisien regresi X_1

s_{b_i} = Koefisien standar atas koefisien regresi X_1

t_o = Nilai yang dihitung/ diobservasi

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima H_0 ditolak
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

3. Uji F

Menurut Sugiyono, (2022:267) uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F dapat dihitung menggunakan rumus berikut:

$$F_o = \frac{R^2 k - 1}{(1 - R^2)/(n - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien (determinan) berganda

n = Besar sampel (banyak data)

Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $signifikan < 0,05$ artinya berpengaruh terhadap Variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

4. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2022:249), koefisien determinasi *r square* digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1. Uji koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus:

$$\text{Rumus: } R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Keterangan

$ESS = \text{Expalnet Sum Square}$ (Jumlah kuadrat yang jelas)

$TSS = \text{Total SumSquare}$ (Jumlah total kuadrat)

Besarnya koefisien determinasi *r square* berada di antara 0 dan 1 atau $0 < R^2 < 1$ artinya, Semakin besar R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar..