

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP TURNOVER INTENTION TENAGA KEPENDIDIKAN DI
UNIVERSITAS PAWYATAN DAHA KEDIRI**

Mochammad Catur Indrajaya, Udik Jatmiko, Nur Hidayati

Universitas Islam Kediri

E-mail : ijaya709@gmail.com

Abstract

This research aims to explore how Job Satisfaction, Job Stress, and Organizational Commitment affect Turnover Intention among educational staff at Pawyatan Dahanu University in Kediri. It is crucial for the University to effectively reduce employees' turnover intention. The study adopts a quantitative research design with an associative approach. The population for this study comprises all employees of Pawyatan Dahanu University, with a sample size of 33 respondents. Primary data sources are collected through observation, interviews, and questionnaires. For testing, the researcher employs Validity and Reliability tests, as well as Classical Assumption tests. Multiple Linear Regression Analysis, T-test, F-test, and Coefficient of Determination (R²) are used for data analysis. The research findings indicate that, firstly, Job Satisfaction does not influence turnover intention, with a significance value of 0.337. Secondly, Job Stress does not influence Turnover Intention, with a significance value of 0.474. Thirdly, Organizational Commitment does not influence Turnover Intention, with a significance value of 0.164. The F-test result shows a significance value of 0.417.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana Kepuasan kerja, Stres kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention tenaga kependidikan di Universitas Pawyatan Dahanu Kediri. Hal ini menjadi penting bagi Universitas untuk menurunkan turnover intention karyawan secara efektif. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Universitas Pawyatan Dahanu dengan sampel penelitian sebanyak 33 responden. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Untuk Pengujian, Peneliti Menggunakan Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda, Uji T. Uji F, dan Uji Koefisien Determinasi (R²). Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pada hipotesis pertama, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention, dengan nilai signifikansi 0,337. Pada Hipotesis kedua, Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention, nilai signifikansi sebesar 0.474. Dan pada Hipotesis ketiga, Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention nilai signifikansi sebesar 0.164. Untuk hasil uji f mendapat nilai signifikansi sebesar 0.417.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam mencapai tujuan memerlukan sumber daya manusia yang handal, berkualitas, kompeten, dan profesional. Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia harus diperhatikan dan dikelola perusahaan dengan sebaik mungkin. Alif (dalam Nasution, 2017) menjelaskan bahwa “Sumber daya manusia menjadi aset atau modal penting dalam organization effectiveness dalam mengembangkan sistem dan upaya-upaya inovasi produk sehingga bisa tetap memiliki nilai-nilai competitive advantage dibanding dengan kompetitor-kompetitor”. Pada saat-saat tertentu, seperti halnya ketika COVID-19 Turnover rentan mengalami kenaikan. Kenaikan Turnover Intention tersebut dikarenakan ingin mendapatkan pekerjaan yang dapat dikerjakan dimanapun (anywhere) dan kemudahan dalam bekerja.

Turnover Intention merupakan intensi keinginan seseorang untuk keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaannya dengan harapan mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik. “Turnover adalah kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan pekerjaan dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”. Menurut Sukwadi & Melian (2014) “Turnover tersebut dapat berdampak pada aspek perusahaan seperti keuangan, bisnis, dan operasional perusahaan”. Tinggi rendahnya retensi karyawan dapat mengganggu jalannya perusahaan. Permasalahan tersebut dapat memberikan impact yang besar terhadap perusahaan (<https://www.talenta.com> diakses pada 18 Desember 2022).

Dyastuti & Sarsono (2020) menjelaskan bahwa “Keinginan pindah atau keluar dari pekerjaan (turnover intention) karena berbagai macam alasan serta sebab. Beberapa kasus yang terjadi mendadak karyawan yang paling loyal serta berkompeten di perusahaan secara tiba-tiba menyatakan keinginannya untuk pindah atau keluar dari pekerjaan”. Perusahaan dapat kehilangan potensi yang besar ketika karyawan yang memiliki dampak besar bagi perusahaan tiba-tiba mengajukan untuk keluar dari perusahaan atau mengundurkan diri. Kinerja tim dapat terganggu dan mempengaruhi seluruh bisnis perusahaan. Turnover dapat memberikan kerugian bagi perusahaan terutama dalam hal keuangan. Banyak faktor yang mempengaruhi turnover meliputi kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi.

Faktor yang mempengaruhi Turnover salah satunya adalah kepuasan kerja. Arsih et al (2018) menjelaskan bahwa “Kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari seorang karyawan yang menggambarkan sikap terpenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan mereka melalui kegiatan kerja atau bekerja”. Semakin puas karyawan maka turnover intention akan semakin rendah, begitu pula sebaliknya apabila rasa puas karyawan rendah maka turnover intention akan semakin tinggi. Susanti & Halilah (2019) menjelaskan bahwa “Kepuasan kerja merupakan sarana untuk mempertahankan karyawan yang kompeten di perusahaan”. Hasil penelitian sebelumnya antara lain Lestari & Mujiati (2018) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention. Nasution (2017) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Turn Over Intention. Manurung & Ratnawati (2012) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention. Ida & I Komang (2017) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention.

Permasalahan lain yang menjadi faktor meningkatnya turnover intention adalah stres kerja. Nasution (2017) menjelaskan bahwa “Stres kerja merupakan salah satu faktor meningkatnya turnover intention”. Seseorang dapat mengalami stres kerja yang tinggi dikarenakan beban kerja yang berat dapat membuat seseorang berkeinginan untuk resign dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain yang menurutnya lebih baik. Semakin tinggi stres

kerja yang dialami oleh seseorang maka hastrat seseorang untuk resign semakin tinggi sehingga turnover intention akan meningkat dan sebaliknya semakin rendah stres kerja yang dialami seseorang maka turnover intention akan semakin rendah. Hasil penelitian sebelumnya antara lain Lestari & Mujiati (2018) menyatakan dalam penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention karyawan, Nasution (2017) menyatakan dalam penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh terhadap Turn Over Intention karyawan, Manurung & Ratnawati (2012) menyatakan dalam penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh terhadap Turn Over Intention karyawan, dan Ida & I Komang (2017) menyatakan dalam penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh terhadap Turn Over Intention karyawan, namun Heruwanto et al (2019), Tarigan et al (2021) dan Ramlawati et al (2021) menyatakan dalam penelitiannya bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap Turn Over Intention.

Kemudian, salah satu faktor lainnya yang dapat meningkatkan turnover intention adalah komitmen organisasi. Robbins dan Judge dalam (dalam Nasution, 2017) menjelaskan bahwa “Komitmen Organisasi sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pekerjaan tertentu serta memiliki tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam pekerjaan tersebut”. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan komitmen seseorang untuk tetap bertahan dan setia terhadap pekerjaannya dan berkeinginan mempertahankan keanggotaannya. Sopiah (dalam Nasution, 2017) menjelaskan bahwa “ada tiga tema berbeda dalam mendefenisikan komitmen, ketiga tema tersebut adalah komitmen sebagai keterikatan afektif pada pekerjaan (affective commitmen), komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar dari pekerjaan (continuance commitment), dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam pekerjaan (normative commitment)”.

Sutrisno (dalam Nasution, 2017) menjelaskan bahwa “Affective commitment adalah tingkat keterikatan secara psikologis dengan pekerjaan berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai pekerjaan”. Hasil penelitian sebelumnya antara lain Lestari & Mujiati (2018) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention, Nasution (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention. Ida & I Komang (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention.

Salah satu organisasi di Kediri adalah organisasi kependidikan, salah satunya adalah Universitas. Pertumbuhan universitas di Kediri mengalami peningkatan. Banyak universitas berdiri di Kediri. Persaingan antar universitas semakin ketat, salah satu universitas swasta yang ada di Kediri adalah Universitas Pawayatan Daha. Universitas Pawiyatan Daha berdiri sejak 25 May 1986, Universitas Pawiyatan Daha merupakan universitas tertua di Kediri. Universitas Pawyatan Daha memiliki 5 fakultas, antara lain adalah Fakultas Ilmu Administrasi, Fakultas Ekonomi, Fakultas Hukum, Fakultas Teknik, dan Fakultas Pendidikan. Kesejahteraan tenaga kependidikan harus diperhatikan agar dalam menjalankan pekerjaan, tenaga kependidikan merasa nyaman, puas, senang dan turnover intention nya rendah. Ketika terjadi Turnover yang tinggi pada suatu universitas maka dapat mengganggu jalannya kegiatan pembelajaran dan sistem pada universitas tersebut.

Berdasarkan observasi diperoleh informasi bahwa terjadi penurunan jumlah tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan yang keluar masuk pekerjaan menunjukkan adanya Turnover Intention yang tinggi. Ada beberapa hal yang membuat terjadinya Turnover Intention di Universitas Pawyatan Daha. Kepuasan kerja di Universitas Pawyatan Daha dirasa kurang cukup, dikarenakan tenaga kependidikan di Universitas Pawyatan Daha kurang senang dengan pekerjaannya. Jam kerja tenaga kependidikan di Universitas Pawyatan Daha dimulai dari jam

08.00 pagi sampai dengan 15.00 sore, namun sering kali jam kerja lebih dari jam tersebut. Hal tersebut tentu membuat tenaga kependidikan kurang menyukai pekerjaannya.

Selain itu, stres kerja dapat dikarenakan tuntutan tugas yang terlalu berat. Tenaga kependidikan yang seharusnya menyelesaikan pekerjaan di dalam kampus tetapi membawa pekerjaan di rumah. Selain itu, tenaga kependidikan mengerjakan pekerjaan diluar jam kerja dan tugas yang seharusnya, seperti tugas tenaga kependidikan bagian administrasi namun, ternyata diminta untuk mengerjakan tugas di luar administrasi. Hal tersebut tentu membuat tuntutan tugas menjadi lebih berat dan banyak.

Kemudian, salah satu permasalahan dalam komitmen organisasi adalah tenaga kependidikan di Universitas Pawayatan Doha melaksanakan tugas dengan menunda-nunda pekerjaannya, sehingga pekerjaannya menjadi lambat karena baru mengerjakan tugas saat mendekati deadline, selain itu mayoritas tenaga pendidik sudah tua dan berumur, memiliki keinginan untuk keluar namun yang menjadi pertimbangan adalah ragu untuk keluar. Permasalahan ini menjadi faktor yang penting untuk dipertimbangkan sebagai dasar penilaian kerja. Apabila kinerja tenaga kependidikan tersebut menurun, secara tidak langsung akan membuat komitmen terhadap organisasi menjadi kurang maksimal yang dapat membuat karyawan menjadi tidak produktif dan bosan maupun jenuh terhadap pekerjaannya dan meningkatkan keinginan untuk keluar dari pekerjaannya (turnover intention meningkat).

Hasil penelitian sebelumnya tentang kepuasan kerja terhadap turnover intention antara lain : Lestari & Mujiati (2018) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention, Nasution (2017) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention, Manurung & Ratnawati (2012) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention, dan Ida & I Komang (2017) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention.

Hasil penelitian sebelumnya tentang stres kerja terhadap turnover intention antara lain : Lestari & Mujiati (2018) menyatakan dalam penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh terhadap Turn Over Intention karyawan, Nasution (2017) menyatakan dalam penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention karyawan, Manurung & Ratnawati (2012) menyatakan dalam penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention karyawan, dan Ida & I Komang (2017) menyatakan dalam penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention namun Heruwanto et al (2019), Tarigan et al (2021) dan Ramlawati et al (2021) menyatakan dalam penelitiannya bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap Turn Over Intention.

Hasil penelitian sebelumnya tentang komitmen organisasi terhadap turnover intention antara lain : Lestari & Mujiati (2018) menyatakan dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention, Nasution (2017) menyatakan dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention, dan Ida & I Komang (2017) menyatakan dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:8) “Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Menurut Sugiyono (2013:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki karakteristik tersendiri yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”. Populasi merupakan seluruh objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di Universitas Pawyatan Daha yang berjumlah 33 orang. Populasi tersebut merupakan objek penelitian dalam penelitian ini. Rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jumlah Sampel dan Populasi

No.	JABATAN	Jumlah
1	Kepala LPMP (Lembaga Penjaminan Mutu Kependidikan)	1
2	Kepala BAAK (Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan)	1
3	Kepala BAU (Biro Administrasi Umum)	1
4	Kepala BASI (Biro Administrasi Sistem Informasi)	1
5	Kepala LPPM (Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat)	1
6	Kepala Keuangan	1
7	Kepala Perpustakaan	1
8	Kepala Laboratorium Teknik Mesin	1
9	Kepala PAK (Penilaian Angka Kredit)	1
10	Kepala Tata Usaha	1
11	Staf BAAK (Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan)	4
12	Staf LPPM (Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat)	3
13	Staf BAU (Biro Administrasi Umum)	3
14	Staf BASI (Biro Administrasi Sistem Informasi)	4
15	Staf Keuangan	3
16	Staf Perpustakaan	3
17	Driver	1
18	OB	1
19	Satpam	1
Total		33

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

1.1.1 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:131) “Bagian dari poplasi yang memiliki karakteristik populasi merupakan sampel”. Sampel merupakan bagian dari populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi yaitu 33 orang tenaga kependidikan di Universitas Pawiyatan Daha.

PEMBAHASAN

1. Kepuasan Kerja

Indikator variabel kepuasan kerja dapat menjadi acuan melalui pernyataan kusioner yang terlampir pada tabel di bawah, indikator yang telah di olah menjadi pernyataan tersebut meliputi :

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Gaji
- 3) Promosi
- 4) *Supervise*

Tabel 4.1
Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No	No butir	Pertanyaan	Keterangan	F	%	Rata-rata
1	Pekerjaan itu sendiri	Apabila karyawan diberikan tugas yang menantang dan menggugah minat, mereka akan merasa terdorong dan tertarik	STS (1) TS (2) S (3) SS (4)	1 4 12 16	3.0 12.1 36.4 48.5	3,30
		Jika karyawan diberi peluang yang sama, di lingkungan kerja yang ramah, dan dengan perilaku yang melarang pelecehan, mereka akan merasa nyaman dan terjamin keamanannya di tempat kerja.	STS (1) TS (2) S (3) SS (4)	0 3 11 19	12.1 36.4 51.5	3,48
2	Gaji	Karyawan menganggap gaji sebagai ukuran kepuasan kerja mereka.	STS (1) TS (2) S (3) SS (4)	0 2 13 18	6.1 39.4 54.5	3,48
		Karyawan melihat gaji sebagai tolak ukur evaluasi manajemen terhadap kinerja mereka.	STS (1) TS (2) S (3) SS (4)	0 5 16 12	15.2 48.5 36.4	3.21
3	Promosi	Karyawan melihat promosi sebagai cara untuk meningkatkan jenjang karir mereka.	STS (1) TS (2) S (3) SS (4)	1 4 14 14	3.0 12.1 42.4 42.4	3.24

Lanjutan Tabel 4.5

		Karyawan menyadari bahwa ketimpangan dalam hak istimewa berdampak pada perbedaan promosi dalam perkembangan karier mereka.	STS (1)	1	3.0	
			TS (2)	3	9.1	
			S (3)	16	48.5	
			SS (4)	13	39.4	3.24
4	<i>Supervise</i>	hubungan dengan pimpinan mempengaruhi kepuasan kerja mereka.	STS (1)	2	6.1	
			TS (2)	3	9.1	
			S (3)	14	42.4	
			SS (4)	14	42.4	3.21
		Karyawan menyadari bahwa hubungan mereka dengan pimpinan memengaruhi proses pengambilan keputusan dalam pekerjaan mereka.	STS (1)	1	3.0	
			TS (2)	9	27.3	
			S (3)	9	27.3	
			SS (4)	14	42.4	3.09

Sumber : Data diolah Peneliti 2023

Berdasarkan pada tabel 4.5 terdapat 8 item pernyataan yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan “Apabila karyawan diberikan tugas yang menantang dan menggugah minat, mereka akan merasa terdorong dan tertarik” mendapatkan frekuensi jawaban sangat setuju sebanyak 16 (48.5%), frekuensi jawaban setuju sebanyak 12 (36.4%), frekuensi jawaban tidak setuju sebanyak 4 (12.1%) dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju sebesar 1 (3%). Pernyataan ini memiliki total jawaban rata-rata 3,30 yang menunjukkan bahwa responden apabila diberikan tugas yang menantang dan menggugah minat, mereka akan merasa terdorong dan tertarik.
- 2) Pernyataan “Jika karyawan diberi peluang yang sama, di lingkungan kerja yang ramah, dan dengan perilaku yang melarang pelecehan, mereka akan merasa nyaman dan terjamin keamanannya di tempat kerja” mendapatkan frekuensi jawaban sangat setuju sebanyak 19 (51,5%), frekuensi jawaban setuju sebanyak 11 (36,4%), pernyataan ini memiliki total jawaban rata-rata 3,48 yang menunjukkan bahwa responden jika karyawan diberi peluang yang sama, di lingkungan kerja yang ramah, dan dengan perilaku yang melarang pelecehan, mereka akan merasa nyaman dan terjamin keamanannya di tempat kerja.
- 3) Pernyataan “Karyawan melihat gaji sebagai tolak ukur evaluasi manajemen terhadap kinerja mereka.” mendapatkan frekuensi jawaban sangat setuju sebanyak 18 (54,5%), frekuensi jawaban setuju sebanyak 13 (39,4%), frekuensi jawaban tidak setuju sebanyak 2 (6,1%). Pernyataan ini memiliki total jawaban rata-rata 3,48 yang menunjukkan bahwa responden karyawan melihat gaji sebagai tolak ukur evaluasi manajemen terhadap kinerja mereka.
- 4) Pernyataan “Karyawan melihat gaji sebagai tolak ukur evaluasi manajemen terhadap kinerja mereka” mendapatkan frekuensi jawaban sangat setuju sebanyak 12 (36,4%),

frekuensi jawaban setuju sebanyak 16 (48,5%), frekuensi jawaban tidak setuju sebanyak 5 (15,2%). Pernyataan ini memiliki total jawaban rata-rata 3,21 yang menunjukkan bahwa responden karyawan melihat gaji sebagai tolak ukur evaluasi manajemen terhadap kinerja mereka.

- 5) Pernyataan “Karyawan melihat promosi sebagai cara untuk meningkatkan jenjang karir mereka.” mendapatkan frekuensi jawaban sangat setuju sebanyak 14 (42,4%), frekuensi jawaban setuju sebanyak 14 (42,4%), frekuensi jawaban tidak setuju sebanyak 4 (12,1%) dan frekuensi sangat tidak setuju 1 (3,0%). Pernyataan ini memiliki total jawaban rata-rata 3,24 yang menunjukkan bahwa responden karyawan melihat promosi sebagai cara untuk meningkatkan jenjang karir mereka.
- 6) Pernyataan “Karyawan menyadari bahwa ketimpangan dalam hak istimewa berdampak pada perbedaan promosi dalam perkembangan karier mereka.” mendapatkan frekuensi jawaban sangat setuju sebanyak 13 (39,4%), frekuensi jawaban setuju sebanyak 16 (48,5%), frekuensi jawaban tidak setuju sebanyak 3 (9,1%) dan frekuensi sangat tidak setuju 1 (3,0%). Pernyataan ini memiliki total jawaban rata-rata 3,24 yang menunjukkan bahwa responden karyawan menyadari bahwa ketimpangan dalam hak istimewa berdampak pada perbedaan promosi dalam perkembangan karier mereka.
- 7) Pernyataan “hubungan dengan pimpinan mempengaruhi kepuasan kerja mereka.” mendapatkan frekuensi jawaban sangat setuju sebanyak 14 (42,4%), frekuensi jawaban setuju sebanyak 14 (42,4%), frekuensi jawaban tidak setuju sebanyak 3 (9,1%) dan frekuensi sangat tidak setuju 2 (6,1%). Pernyataan ini memiliki total jawaban rata-rata 3,21 yang menunjukkan bahwa responden hubungan dengan pimpinan mempengaruhi kepuasan kerja mereka.
- 8) Pernyataan “Karyawan menyadari bahwa hubungan mereka dengan pimpinan memengaruhi proses pengambilan keputusan dalam pekerjaan mereka.” mendapatkan frekuensi jawaban sangat setuju sebanyak 14 (42,4%), frekuensi jawaban setuju sebanyak 9 (27,3%), frekuensi jawaban tidak setuju sebanyak 9 (27,3%) dan frekuensi sangat tidak setuju 1 (3,0%). Pernyataan ini memiliki total jawaban rata-rata 3,09 yang menunjukkan bahwa responden.

2. Stres Kerja

Indikator variabel stres kerja dapat menjadi acuan melalui pernyataan kusioner yang terlampir pada tabel di bawah, indikator yang telah di olah menjadi pernyataan tersebut meliputi :

- (1) Kondisi pekerjaan
- (2) Faktor interpersonal
- (3) Stres karena peran
- (4) Perkembangan karier
- (5) Struktur organisasi

Tabel 4.2
Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja

No	No butir	Pertanyaan	Keterangan	F	%	Rata-rata
1	Kondisi pekerjaan	Beban kerja yang karyawan tangani mempengaruhi kondisi pekerjaan.	STS (1) TS (2) S (3) SS (4)	1 4 19 9	3.0 12.1 57.6 27.3	3.09

Lanjutan Tabel 4.6

		Karyawan merasa jadwal kerja yang terlalu padat mempengaruhi kondisi kerja.	STS (1) TS (2) S (3) SS (4)	1 6 13 13	3.0 18.2 39.4 39.4	3.15
2	Faktor interpersonal	Hubungan kerja dengan rekan kerja karyawan mempengaruhi stres kerja.	STS (1)	4	12.1	2.79
			TS (2)	9	27.3	
			S (3)	10	30.3	
			SS (4)	10	30.3	
		Hubungan karyawan dengan pimpinan mempengaruhi stress kerja.	STS (1)	3	9.1	2.73
			TS (2)	6	18.2	
			S (3)	21	63.6	
			SS (4)	3	9.1	
3	Stres karena peran	Ketidakjelasan peran dalam bekerja mempengaruhi stres kerja.	STS (1)	1	3.0	3.09
			TS (2)	7	21.2	
			S (3)	13	39.4	
			SS (4)	12	36.4	
		Ketidakjelasan dalam pembagian tugas mempengaruhi stres kerja karyawan.	STS (1)	3	9.1	3.06
			TS (2)	6	18.2	
			S (3)	10	30.3	
			SS (4)	14	42.4	
4	Perkembangan karier	Promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan.	STS (1)	1	3.0	2.94
			TS (2)	8	24.2	
			S (3)	16	48.5	
			SS (4)	8	24.2	
		Karyawan merasa promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya mempengaruhi tingkat stres kerja.	STS (1)	3	9.1	2.82
			TS (2)	4	12.1	
			S (3)	22	66.7	
			SS (4)	4	12.1	
5	Struktur organisasi	Hubungan yang terlalu formal dan kaku di organisasi mempengaruhi stres kerja.	STS (1)	2	6.1	3.09
			TS (2)	5	15.2	
			S (3)	14	42.4	
			SS (4)	12	36.4	

Lanjutan Tabel 4.6

		Ketidakseimbangan dalam memberikan	STS (1) TS (2) S (3)	1 4 18	3.0 12.1 54.5	3.12
--	--	------------------------------------	----------------------------	--------------	---------------------	------

		pelatihan mempengaruhi stres kerja.	SS	(4)	10	30.3	
--	--	-------------------------------------	----	-----	----	------	--

Sumber : Data diolah Peneliti 2023

Berdasarkan pada tabel 4.6 terdapat 10 item pernyataan yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan “Beban kerja, yang karyawan tangani mempengaruhi kondisi pekerjaan” mendapatkan frekuensi jawaban sangat setuju sebanyak 9 (27.3%), frekuensi jawaban setuju sebanyak 19 (57.6%), frekuensi jawaban tidak setuju sebanyak 4 (12.1%) dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju sebesar 1 (3.0%). Pernyataan ini memiliki total jawaban rata-rata 3,09 yang menunjukkan bahwa beban kerja yang karyawan tangani dapat mempengaruhi kondisi pekerjaan.
- 2) Pernyataan “Karyawan merasa jadwal kerja yang terlalu padat mempengaruhi kondisi kerja” mendapatkan frekuensi jawaban sangat setuju sebanyak 13 (39.4%), frekuensi jawaban setuju sebanyak 13 (39,4%), frekuensi jawaban tidak setuju sebanyak 6 (18.2%) dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju sebesar 1 (3,0%). Pernyataan ini memiliki total jawaban rata-rata 3,15 yang menunjukkan bahwa karyawan merasa jadwal kerja yang terlalu padat mempengaruhi kondisi kerja.
- 3) Pernyataan “Hubungan kerja dengan rekan kerja karyawan mempengaruhi stres kerja” mendapatkan frekuensi jawaban sangat setuju sebanyak 10 (30,3%), frekuensi jawaban setuju sebanyak 10 (30,3%), frekuensi jawaban tidak setuju sebanyak 9 (27.3%) dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju sebesar 4 (12,1%). Pernyataan ini memiliki total jawaban rata-rata 2,79 yang menunjukkan bahwa hubungan kerja dengan rekan kerja karyawan mempengaruhi stres kerja.
- 4) Pernyataan “Hubungan karyawan dengan pimpinan mempengaruhi stress kerja” mendapatkan frekuensi jawaban sangat setuju sebanyak 3 (9,1%), frekuensi jawaban setuju sebanyak 21 (6,36%), frekuensi jawaban tidak setuju sebanyak 6 (18,2%) dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju sebesar 3 (9,1%). Pernyataan ini memiliki total jawaban rata-rata 2,73 yang menunjukkan bahwa hubungan karyawan dengan pimpinan mempengaruhi stress kerja.
- 5) Pernyataan “Ketidakseimbangan dalam memberikan pelatihan mempengaruhi stres kerja” mendapatkan frekuensi jawaban sangat setuju sebanyak 12 (36.4%), frekuensi jawaban setuju sebanyak 13 (39.4%), frekuensi jawaban tidak setuju sebanyak 7 (21.2%) dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju sebesar 1 (3,0%). Pernyataan ini memiliki total jawaban rata-rata 3,09 yang menunjukkan ketidakseimbangan dalam memberikan pelatihan mempengaruhi stres kerja.
- 6) Pernyataan “Ketidakjelasan dalam pembagian tugas mempengaruhi stres kerja karyawan” mendapatkan frekuensi jawaban sangat setuju sebanyak 14 (42.4%), frekuensi jawaban setuju sebanyak 10 (30.3%), frekuensi jawaban tidak setuju sebanyak 6 (18.2%) dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju sebesar 3 (9,1%). Pernyataan ini memiliki total jawaban rata-rata 3,06 yang menunjukkan bahwa ketidakjelasan dalam pembagian tugas mempengaruhi stres kerja karyawan.
- 7) Pernyataan “Promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan” mendapatkan frekuensi jawaban sangat setuju sebanyak 8 (24,2%), frekuensi jawaban setuju sebanyak 16 (48,5%), frekuensi jawaban tidak setuju sebanyak 8 (24,2%) dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju sebesar 1 (3,0%). Pernyataan ini memiliki total jawaban rata-rata 2,94 yang menunjukkan bahwa Promosi

jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan.

- 8) Pernyataan “Karyawan merasa promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya mempengaruhi tingkat stres kerja” mendapatkan frekuensi jawaban sangat setuju sebanyak 4 (12,1%), frekuensi jawaban setuju sebanyak 22 (66,7%), frekuensi jawaban tidak setuju sebanyak 4 (12,1%) dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju sebesar 3 (9,1%). Pernyataan ini memiliki total jawaban rata-rata 2,82 yang menunjukkan bahwa Karyawan merasa promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya mempengaruhi tingkat stres kerja.
- 9) Pernyataan “Hubungan yang terlalu formal dan kaku di organisasi mempengaruhi stres kerja” mendapatkan frekuensi jawaban sangat setuju sebanyak 12 (36,4%), frekuensi jawaban setuju sebanyak 14 (42,4%), frekuensi jawaban tidak setuju sebanyak 5 (15,2%) dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju sebesar 2 (6,1%). Pernyataan ini memiliki total jawaban rata-rata 3,09 yang menunjukkan bahwa Hubungan yang terlalu formal dan kaku di organisasi mempengaruhi stres kerja.
- 10) Pernyataan “Ketidakseimbangan dalam memberikan pelatihan mempengaruhi stres kerja” mendapatkan frekuensi jawaban sangat setuju sebanyak 10 (30,3%), frekuensi jawaban setuju sebanyak 18 (54,5%), frekuensi jawaban tidak setuju sebanyak 4 (12,1%) dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju sebesar 1 (3,0%). Pernyataan ini memiliki total jawaban rata-rata 3,12 yang menunjukkan bahwa Ketidakseimbangan dalam memberikan pelatihan mempengaruhi stres kerja.

3. Komitmen Organisasi

Indikator variabel komitmen organisasi dapat menjadi acuan melalui pernyataan kusiner yang terlampir pada tabel di bawah, indikator yang telah di olah menjadi pernyataan tersebut meliputi :

- (1) Keinginan kuat tetap sebagai anggota
- (2) Keinginan berusaha keras
- (3) Penerimaan nilai
- (4) Penerimaan tujuan perusahaan

Tabel 4.3
Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

No	No butir	Pertanyaan	Keterangan	F	%	Rata-rata
1	Keinginan kuat tetap sebagai anggota	Karyawan bangga menjadi anggota organisasi ini.	STS (1) TS (2) S (3) SS (4)	0 6 17 10	 18.2 51.5 30.3	3.12

Lanjutan Tabel 4.7

		Karyawan merasa memiliki dan terlibat dalam organisasi ini.	STS (1) TS (2) S (3) SS (4)	0 3 14 16	 9.1 42.4 48.5	3.39
2	Keinginan berusaha keras	Karyawan akan berusaha dengan kuat	STS (1) TS (2) S (3)	0 5 18	 15.2 54.5	3.15

		untuk mencapai tujuan organisasi.	SS (4)	10	30.3	
		Karyawan memiliki tekad yang kuat untuk mencapai goal organisasi.	STS (1) TS (2) S (3) SS (4)	1 2 22 8	3.0 6.1 66.7 24.2	3.12
3	Penerimaan nilai	Karyawan menerima nilai-nilai yang ada di organisasi ini.	STS (1) TS (2) S (3) SS (4)	0 2 15 16	 6.1 45.5 48.5	3.42
		Karyawan menjunjung tinggi nilai-nilai yang ada di dalam organisasi ini.	STS (1) TS (2) S (3) SS (4)	0 1 15 17	 3.0 45.5 51.5	3.45
4	Penerimaan tujuan perusahaan	Karyawan percaya pada visi dan misi organisasi.	STS (1) TS (2) S (3) SS (4)	0 3 17 13	 9.1 51.5 39.4	3.30
		Karyawan mempunyai keyakinan yang menunjukkan tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi.	STS (1) TS (2) S (3) SS (4)	0 5 17 11	 15.2 51.5 33.3	3.18

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan pada tabel 4.7 terdapat 10 item pernyataan yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan “Karyawan bangga menjadi anggota organisasi ini.” mendapatkan frekuensi jawaban sangat setuju sebanyak 10 (30,3%), frekuensi jawaban setuju sebanyak 17 (51,5%), frekuensi jawaban tidak setuju sebanyak 6 (18,2%) dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju sebesar 0. Pernyataan ini memiliki total jawaban rata-rata 3,12 yang menunjukkan bahwa karyawan merasa bangga menjadi anggota organisasi.
- 2) Pernyataan “Karyawan merasa memiliki dan terlibat dalam organisasi ini” mendapatkan frekuensi jawaban sangat setuju sebanyak 16 (48,5%), frekuensi jawaban setuju sebanyak 14 (42,4%), frekuensi jawaban tidak setuju sebanyak 3 (9,1%) dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju sebesar 0. Pernyataan ini memiliki total jawaban rata-rata 3,39 yang menunjukkan bahwa karyawan merasa memiliki dan terlibat dalam organisasi ini.
- 3) Pernyataan “Karyawan akan berusaha dengan kuat untuk mencapai tujuan organisasi.” mendapatkan frekuensi jawaban sangat setuju sebanyak 10 (30,3%), frekuensi jawaban setuju sebanyak 18 (54,5%), frekuensi jawaban tidak setuju sebanyak 5 (15,2%) dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju sebesar 0. Pernyataan ini memiliki total jawaban rata-rata 3,15 yang menunjukkan bahwa karyawan akan berusaha dengan kuat untuk mencapai tujuan organisasi.
- 4) Pernyataan “Karyawan memiliki tekad yang kuat untuk mencapai goal organisasi” mendapatkan frekuensi jawaban sangat setuju sebanyak 8 (24,4%), frekuensi jawaban setuju sebanyak 22 (66,7%), frekuensi jawaban tidak setuju sebanyak 2 (6,1%) dan

frekuensi jawaban sangat tidak setuju sebesar 1 (3,0%). Pernyataan ini memiliki total jawaban rata-rata 3,12 yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki tekad yang kuat untuk mencapai goal organisasi.

- 5) Pernyataan “Karyawan menerima nilai-nilai yang ada di organisasi ini” mendapatkan frekuensi jawaban sangat setuju sebanyak 16 (48,5%), frekuensi jawaban setuju sebanyak 15 (45,5%), frekuensi jawaban tidak setuju sebanyak 2 (6,1%) dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju sebesar 2 (6,1%). Pernyataan ini memiliki total jawaban rata-rata 3,42 yang menunjukkan bahwa karyawan menerima nilai-nilai yang ada di organisasi ini.
- 6) Pernyataan “Karyawan menjunjung tinggi nilai-nilai yang ada di dalam organisasi ini.” mendapatkan frekuensi jawaban sangat setuju sebanyak 17 (51,5%), frekuensi jawaban setuju sebanyak 15 (45,5%), frekuensi jawaban tidak setuju sebanyak 1 (3,0%) dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju sebesar 0. Pernyataan ini memiliki total jawaban rata-rata 3,46 yang menunjukkan bahwa karyawan menjunjung tinggi nilai-nilai yang ada di dalam organisasi ini.
- 7) Pernyataan “Karyawan percaya pada visi dan misi organisasi.” mendapatkan frekuensi jawaban sangat setuju sebanyak 13 (39,4%), frekuensi jawaban setuju sebanyak 17 (51,5%), frekuensi jawaban tidak setuju sebanyak 3 (9,1%) dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju sebesar 0. Pernyataan ini memiliki total jawaban rata-rata 3,30 yang menunjukkan bahwa karyawan percaya pada visi dan misi organisasi.
- 8) Pernyataan “Karyawan mempunyai keyakinan yang menunjukkan tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi” mendapatkan frekuensi jawaban sangat setuju sebanyak 11 (33,3%), frekuensi jawaban setuju sebanyak 17 (51,5%), frekuensi jawaban tidak setuju sebanyak 5 (15,2%) dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju sebesar 0. Pernyataan ini memiliki total jawaban rata-rata 3,18 yang menunjukkan bahwa Karyawan mempunyai keyakinan yang menunjukkan tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi.

4. Turnover Intention

Indikator variabel *Turnover Intention* dapat menjadi acuan melalui pernyataan kusioner yang terlampir pada tabel di bawah, indikator yang telah di olah menjadi pernyataan tersebut meliputi :

- (1) keinginan untuk keluar
- (2) pencarian pekerjaan
- (3) memikirkan keluar

Tabel 4.4
Analisis Deskriptif Variabel Turnover Intention

No	No butir	Pertanyaan	Keterangan	F	%	Rata-rata
1	keinginan untuk keluar	Karyawan sering absen dari pekerjaan.	STS (1)	14	42.4	1.85
			TS (2)	12	36.4	
			S (3)	5	15.2	
			SS (4)	2	6.1	
	Karyawan sering terlambat atau tidak hadir sebelum memutuskan untuk	Karyawan sering terlambat atau tidak hadir sebelum memutuskan untuk	STS (1)	10	30.3	2.00
			TS (2)	14	42.4	
			S (3)	8	24.2	
			SS (4)	1	3.0	

		meninggalkan organisasi.				
2	pencarian pekerjaan	Karyawan sedang mencari peluang pekerjaan lain	STS (1)	8	24.2	2.12
			TS (2)	15	45.5	
			S (3)	8	24.2	
			SS (4)	2	6.1	
		Karyawan sedang mencari tambahan penghasilan di luar organisasi.	STS (1)	7	21.2	2.52
			TS (2)	8	24.2	
			S (3)	12	36.4	
			SS (4)	6	18.2	
3	memikirkan keluar	Karyawan memiliki pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan ini.	STS (1)	6	18.2	2.24
			TS (2)	17	51.5	
			S (3)	6	18.2	
			SS (4)	4	12.1	
		Karyawan memiliki hasrat untuk meninggalkan pekerjaan dan meninggalkan organisasi.	STS (1)	8	24.2	2.15
			TS (2)	16	48.5	
			S (3)	5	15.2	
			SS (4)	4	12.1	

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan pada tabel 4.8 terdapat 6 item pernyataan yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan “Karyawan sering absen dari pekerjaan.” mendapatkan frekuensi jawaban sangat setuju sebanyak 2 (6,1), frekuensi jawaban setuju sebanyak 5 (15,2%), frekuensi jawaban tidak setuju sebanyak 12 (36,4%) dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju sebesar 14 (42,4%). Pernyataan ini memiliki total jawaban rata-rata 1,85 yang menunjukkan bahwa karyawan tidak sering absen dari pekerjaannya.
- 2) Pernyataan “Karyawan sering terlambat atau tidak hadir sebelum memutuskan untuk meninggalkan organisasi” mendapatkan frekuensi jawaban sangat setuju sebanyak 1 (3,0%), frekuensi jawaban setuju sebanyak 8 (24,4%), frekuensi jawaban tidak setuju sebanyak 14 (42,4%) dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju sebesar 10 (30,3%). Pernyataan ini memiliki total jawaban rata-rata 2,00 yang menunjukkan bahwa karyawan tidak sering terlambat dan hadir sebelum memutuskan untuk meninggalkan organisasi.
- 3) Pernyataan “Karyawan sedang mencari peluang pekerjaan lain” mendapatkan frekuensi jawaban sangat setuju sebanyak 2 (6,1), frekuensi jawaban setuju sebanyak 8 (24,2%), frekuensi jawaban tidak setuju sebanyak 15 (45,5%) dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju sebesar 8 (24,2%). Pernyataan ini memiliki total jawaban rata-rata 2,12 yang menunjukkan bahwa karyawan tidak sedang mencari peluang pekerjaan lain.
- 4) Pernyataan “Karyawan sedang mencari tambahan penghasilan di luar organisasi.” mendapatkan frekuensi jawaban sangat setuju sebanyak 6 (18,2%), frekuensi jawaban setuju sebanyak 12 (36,4%), frekuensi jawaban tidak setuju sebanyak 8 (24,2%) dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju sebesar 7 (21,2%). Pernyataan ini memiliki total jawaban rata-rata 2,52 yang menunjukkan bahwa Karyawan tidak sedang mencari tambahan penghasilan di luar organisasi. Sebanyak 15 orang dan untuk mencari tambahan di luar organisasi sebanyak 16 orang.

- 5) Pernyataan “Karyawan memiliki pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan ini” mendapatkan frekuensi jawaban sangat setuju sebanyak 4 (12,1%), frekuensi jawaban setuju sebanyak 6 (18,2%), frekuensi jawaban tidak setuju sebanyak 17 (51,5%) dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju sebesar 6 (18,2%). Pernyataan ini memiliki total jawaban rata-rata 2,24 yang menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan ini.
- 6) Pernyataan “Karyawan memiliki hasrat untuk meninggalkan pekerjaan dan meninggalkan organisasi” mendapatkan frekuensi jawaban sangat setuju sebanyak 4 (12,1%), frekuensi jawaban setuju sebanyak 5 (15,2%), frekuensi jawaban tidak setuju sebanyak 16 (48,5%) dan frekuensi jawaban sangat tidak setuju sebesar 8 (24,2%). Pernyataan ini memiliki total jawaban rata-rata 2,15 yang menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki hasrat untuk meninggalkan pekerjaan dan meninggalkan organisasi.

4.8 Analisis Statistik

4.8.1 Uji Validitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Penelitian

Variabel	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)
Variabel Kepuasan Kerja (X1)			
X1.1	0,552	0,001	Valid
X1.2	0,389	0,025	Valid
X1.3	0,434	0,012	Valid
X1.4	0,535	0,001	Valid
X1.5	0,593	0,000	Valid
X1.6	0,649	0,000	Valid
X1.7	0,625	0,000	Valid
X1.8	0,666	0,000	Valid
Variabel Stres Kerja (X2)			
X2.1	0.696	0,000	Valid
X2.2	0.643	0,000	Valid
X2.3	0.699	0,000	Valid
X2.4	0.756	0,000	Valid
X2.5	0.831	0,000	Valid
X2.6	0.680	0,000	Valid
Lanjutan Tabel 4.9			
X2.7	0.709	0,000	Valid
X2.8	0.661	0,000	Valid
X2.9	0.730	0,000	Valid
X2.10	0.602	0,000	Valid
Variabel Komitmen Organisasi (X3)			
X3.1	0,668	0,000	Valid
X3.2	0,486	0,004	Valid
X3.3	0,868	0,000	Valid
X3.4	0,648	0,000	Valid
X3.5	0,693	0,000	Valid

X3.6	0,637	0,000	Valid
X3.7	0,565	0,001	Valid
X3.8	0,769	0,000	Valid
Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)			
Y1.1	0,694	0,000	Valid
Y1.2	0,719	0,000	Valid
Y1.3	0,854	0,000	Valid
Y1.4	0,712	0,000	Valid
Y1.5	0,815	0,000	Valid
Y1.6	0,874	0,000	Valid

Gambar : Data diolah Peneliti 2023

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil dari uji validitas pada variabel Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention* pada 33 responden menunjukkan kuisioner pada penelitian ini valid, karena di bawah $\leq 0,05$

4.8.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas	Keterangan
Kepuasan kerja	0,732	Valid
Stres kerja	0,768	Valid
Komitmen Organisasi	0,765	Valid
<i>Turnover Intention</i>	0,794	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti 2023

Berdasarkan pada tabel 4.10 hasil dari uji reliabel pada variabel Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention* pada 33 responden adalah memiliki nilai Cronbach alfa > 0.60 yang menunjukkan kuisioner pada penelitian ini baik.

4.9 Uji Asumsi Klasik

4.9.1 Uji Normalitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.95197164
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.076
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah Peneliti 2023

Berdasarkan pemaparan tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang artinya data tersebut normal.

4.9.2 Uji Multikolinealitas

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas

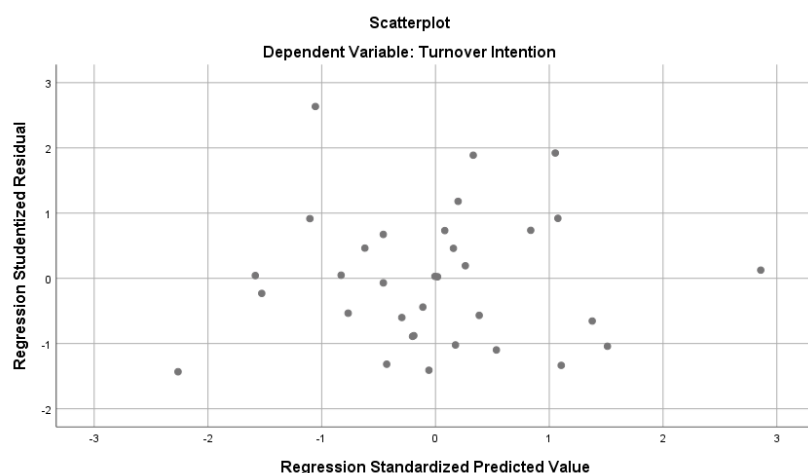
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.866	6.818		1.887	.069		
	Kepuasan Kerja	.292	.299	.237	.977	.337	.532	1.880
	Stres Kerja	.097	.134	.134	.725	.474	.914	1.094
	Komitmen Organisasi	-.404	.283	-.335	-1.426	.164	.569	1.757
a. Dependent Variable: Turnover Intention								

Sumber : Data diolah oleh Peneliti 2023

Berdasarkan data tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai VIF dari variabel kepuasan kerja $1.880 < 10.00$, stres kerja sebesar $1.094 < 10.00$ dan komitmen oraganisasi sebesar $1.757 < 10.00$ menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinealitas. Alasan penggunaan multikolinearitas dalam penelitian adalah untuk menguji keberadaan korelasi yang kuat antara variabel bebas atau independen dalam model regresi. Model regresi yang ideal seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel bebas atau mengalami gejala multikolinearitas.

4.9.3 Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.1 Heterokedastisitas



Sumber : Data diolah Peneliti 2023

Berdasarkan gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik koordinat *scatter plot* menyebar, artinya titik-titik data akan tersebar secara acak atau tidak teratur di sekitar diagram. Dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi heterokedastisitas.

4.10 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yang terdiri dari Kepuasan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi	Sig t	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,292	0,337	H ₀ diterima h _a ditolak
Stres Kerja (X2)	0,097	0,474	H ₀ diterima H _a ditolak
Komitmen Organisasi (X3)	-0,404	0,164	H ₀ diterima h _a ditolak
Konstanta	12,886		
Nilai korelasi	0,303		
R ²	0,092		
f hitung	0,978		
Sig f	0,417		
Variabel Y	<i>Turnover Intention</i>		

Sumber : Data diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.13 dapat ditunjukkan persamaan regresi yang dapat dilihat pada nilai beta. Dengan persamaan garis sebagai berikut :

$$Y = 12,886 + 0,292X_1 + 0,097X_2 - 0,404X_3 + e$$

Berdasarkan pada tabel 4.13 nilai konstanta adalah 12,886 pada nilai regresi dari tiap variabel masing-masing yaitu kepuasan kerja 0,292, stres kerja 0,97 dan komitmen organisasi - 0,404.

4.11 Uji t

Menurut Sahir (2022:53-54), Uji t digunakan untuk menguji signifikansi parsial atau masing-masing koefisien variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi kurang

dari atau sama dengan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Kriteria pengujian meliputi:

1. Apabila signifikansi $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima yang artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara signifikan
2. Apabila signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat secara signifikan.

Tabel 4.10

Uji t

Variabel	Sig t	signifikansi
Kepuasan Kerja (X1)	0,337	0,05
Stres Kerja (X2)	0,474	0,05
Komitmen Organisasi (X3)	0,164	0,05

Sumber : Data diolah Peneliti 2023

Berdasarkan pada tabel 4.14, menunjukkan sebagai berikut :

1. Variabel kepuasan Kerja memiliki nilai Sig t $0,337 \geq 0,05$ sehingga variabel kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Secara parsial variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* tenaga kependidikan di Universitas Pawyatan Daha. Tenaga kependidikan yang merasa tidak puas dalam melakukan pekerjaannya dapat memiliki intensi untuk pergi meninggalkan pekerjaan di Universitas Pawyatan Daha. Apabila tenaga kependidikan puas dalam melakukan pekerjaannya maka akan menurunkan intensi untuk keluar dari pekerjaannya di Universitas Pawyatan Daha.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan yang dilakukan oleh : Manurung & Ratnawati (2012) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Ida & I Komang (2017) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

2. Variabel stres kerja memiliki nilai sig t $0,474 > 0,05$ sehingga variabel stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Pada variabel stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat diartikan stres kerja yang didapatkan tidak mempengaruhi intensi tenaga kependidikan untuk keluar dari pekerjaannya. Stres setidaknya tenaga kependidikan di Universitas Pawyatan Daha bukanlah alasan bagi tenaga kependidikan di Universitas Pawyatan Daha untuk keluar dari pekerjaannya.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan yang dilakukan oleh : Heruwanto *et al* (2019), Tarigan *et al* (2021) dan Ramlawati *et al* (2021) menyatakan dalam penelitiannya bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *Turn Over Intention*.

3. Variabel komitmen organisasi memiliki sig t $0,164 > 0,05$ sehingga komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Pada variabel komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap turnover intention, sehingga tenaga kependidikan di universitas pawyatan daha yang memiliki komitmen terhadap organisasi maupun tidak memiliki komitmen organisasi tidak mempengaruhi intensi tenaga kependidikan untuk keluar dari pekerjaan.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan yang dilakukan oleh : Hasil penelitian sebelumnya antara lain Lestari & Mujiati (2018) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, Nasution (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Ida & I Komang (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

4.12 Uji F

Menurut Sahir (2022:53), Uji F digunakan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini memberikan informasi tentang sejauh mana variabel bebas digunakan untuk menjelaskan variabel terikat. Untuk menguji kebenaran hipotesis, dapat digunakan uji F. Tingkat signifikansi untuk uji F adalah :

1. H_0 : Variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh signifikan bersama-sama terhadap variabel terikat.
2. H_a : Variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan bersama sama terhadap variabel.

Tabel 4.11

Uji F

Variabel	Sig.	Taraf Sig
Kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i>	0,417	0,05

Sumber : Data diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Kepuasan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) terhadap *Turnover intention* (Y) adalah sebesar 0,417. Adapun hasilnya yaitu nilai Sig. $0,417 > 0,05$. Sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Secara simultan kepuasan Kerja (X1), stres Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y) Tenaga Kependidikan di Universitas Pawayatan Daha.

4.13 Koefisien Determinan R^2

Tabel 4.12

Koefisien Determinan (R^2)

Variabel	R^2
Kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i>	0,092

Sumber : Data diolah Peneliti 2023

Dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 9,2% dan sisanya 91,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.14 Interpretasi

4.14.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turn Over Intention

Berdasarkan pada nilai konstanta adalah 12,886 pada nilai regresi kepuasan kerja 0,292. Apabila variabel X1 naik satu satuan dan variabel lain dihiraukan maka Y akan naik 0,292.

Variabel kepuasan Kerja memiliki nilai Sig $t \ 0,337 \geq 0,05$ sehingga variabel kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Secara parsial variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* tenaga kependidikan di

Universitas Pawayatan Daha. Tenaga kependidikan yang merasa tidak puas dalam melakukan pekerjaannya dapat memiliki intensi untuk pergi meninggalkan pekerjaan di Universitas Pawayatan Daha. Apabila tenaga kependidikan puas dalam melakukan pekerjaannya maka akan menurunkan intensi untuk keluar dari pekerjaannya di Universitas Pawayatan Daha.

Hasil enelitian ini memiliki persamaan dengan yang dilakukan oleh : Manurung & Ratnawati (2012) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Ida & I Komang (2017) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

4.14.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan pada nilai konstanta adalah 12,886 pada nilai regresi stres kerja 0,097. Apabila variabel X2 naik satu satuan dan variabel lain dihiraukan maka Y akan naik 0,097.

Variabel stres kerja memiliki nilai sig t 0,474 > 0,05 sehingga variabel stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Pada variabel stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat diartikan stres kerja tidak mempengaruhi intensi tenaga kependidikan untuk keluar dari pekerjaannya. Stres tidaknya tenaga kependidikan di Universitas Pawayatan Daha bukanlah alasan bagi tenaga kependidikan di Universitas Pawayatan Daha untuk keluar dari pekerjaannya.

Hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan yang dilakukan oleh : Heruwanto *et al* (2019), Tarigan *et al* (2021) dan Ramlawati *et al* (2021) menyatakan dalam penelitiannya bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

4.14.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan pada nilai konstanta adalah 12,886 pada nilai regresi komitmen organisasi - 0,404. Apabila variabel X3 naik satu satuan dan variabel lain dihiraukan maka Y akan naik 0,404.

Variabel komitmen organisasi memiliki sig t 0,164 > 0,05 sehingga komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Pada variabel komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, sehingga tenaga kependidikan di Universitas Pawayatan Daha yang memiliki komitmen terhadap organisasi maupun tidak memiliki komitmen organisasi tidak mempengaruhi intensi tenaga kependidikan untuk keluar dari pekerjaan.

Hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan yang dilakukan oleh : Lestari & Mujiati (2018) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, Nasution (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Ida & I Komang (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

4.14.4 Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan pada nilai konstanta adalah 12,886 pada nilai regresi dari tiap variabel masing-masing yaitu kepuasan kerja 0,292, stres kerja 0,97 dan komitmen organisasi -0,404. Apabila variabel X1 naik satu satuan dan variabel lain dihiraukan maka Y akan naik 0,292. Apabila variabel X2 naik satu satuan dan variabel lain dihiraukan maka Y akan naik 0,097 dan apabila variabel X3 turun satu satuan maka Y akan turun 0,404

Berdasarkan dapat diketahui nilai signifikasi untuk pengaruh Kepuasan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) terhadap *Turnover intention* (Y) adalah sebesar 0,417. Adapun hasilnya yaitu nilai Sig. 0,417 > 0,05. Sehingga H0 diterima dan Ha ditolak. Secara simultan kepuasan Kerja (X1), stres Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) tidak

berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y) Tenaga Kependidikan di Universitas Pawyatan Daha.

Hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan yang dilakukan oleh : Manurung & Ratnawati (2012) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Ida & I Komang (2017) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Heruwanto *et al* (2019), Tarigan *et al* (2021) dan Ramlawati *et al* (2021) menyatakan dalam penelitiannya bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *Turn Over Intention*, Lestari & Mujiati (2018) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, Nasution (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Ida & I Komang (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Universitas Pawyatan Daha mengenai pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention tenaga kependidikan di Universitas Pawyatan Daha dapat dikemukakan kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Secara parsial variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention tenaga kependidikan di Universitas Pawyatan Daha. Menunjukkan karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan fasilitas baik sarana maupun prasarana masih cukup memadai, serta pembayaran kompensasi baik gaji maupun tunjangan. meskipun kepuasan itu tidak secara langsung mempengaruhi niat mereka untuk mencari kesempatan pekerjaan baru.

Secara parsial stres kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention tenaga kependidikan di Universitas Pawyatan Daha. Menunjukkan karyawan tidak merasa stres dikarenakan pekerjaan sesuai jobdesk masing-masing. Sehingga karyawan tidak meninggalkan pekerjaan di Universitas Pawyatan Daha. Secara parsial komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap turnover intention tenaga kependidikan di Universitas Pawyatan Daha. Menunjukkan karyawan tingkat keterikatan dan loyalitas sangat baik dan tidak mencari atau meninggalkan pekerjaan lain. Kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap turnover intention tenaga kependidikan di Universitas Pawyatan Daha. Walaupun ketiga variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap turnover intention bukan berarti ketiga variabel tersebut dikesampingkan, sebab alangkah lebih baik jika tenaga kependidikan di Universitas Pawyatan Daha memiliki kepuasan kerja yang baik, stres kerja yang rendah dan komitmen organisasi yang baik. Turnover intention tenaga kependidikan di Universitas Pawyatan Daha lebih dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Antani, I. (2022a). PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP TINGKAT TURNOVER INTENTION KARYAWAN. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Arsih, R. B., S, S., & Susubiyani, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 8(2), 97–115. <https://doi.org/10.32528/jsmbi.v8i2.1787>

- Budiyono, R., & Haryati, T. (2016). Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pt. Duta Service Semarang). *Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik)*, 8(1), 36–52.
- Dewi, R., Putriani, D. A., & Windiara. (2022). Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Multi Media Selular Baturaja. *Jurnal Ekonomika*, 15(1), 1–130.
- Dyastuti, I. S., & Sarsono. (2020). Pengembangan Karir Dan Intensi Turnover Karyawan Millenial Di Pt Tey Yogyakarta. *Syntax Idea*, 2(6), 87–93.
- Ernawaty. (2018). *Pengantar Studi Manajemen*. Perpustakaan Universitas Riau.
- Fuhasari, L. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Economia*, 2(2), 37–51.
- Ghozali, I. (2016). *Applikasi Analisis Multivariate IMB SPSS 23 (edisi VIII)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heruwanto, J., Priyana, H., & Rasipan, R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 16(1), 11. <https://doi.org/10.33370/jmk.v16i1.307>
- Hidayat, A. (2012). Populasi dan Sampel: Pengertian Populasi Adalah? *Statistikian.Com*.
- Hua, A. K. (2016). Pengenalan Rangkakerja Metodologi dalam Kajian Penyelidikan : Satu Kajian Kes Abstrak Introduction to Metodology Framework in Research Study : A Case Study Abstract Pengenalan. *Pengenalan Rangkakerja Metodologi Dalam Kajian Penyelidikan : Satu Kajian Kes Abstrak Introduction to Metodology Framework in Research Study : A Case Study Abstract Pengenalan*, 1(1).
- Husaini, H., & Fitria, H. (2019). Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Kependidikan Islam. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Kependidikan)*, 4(1). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2474>
- Ida, B. D. P. Y., & I Komang, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347.
- Kho, D. (2018). Pengertian Skala Likert dan Cara Menggunakan Skala Likert. In *Teknik Elektronika*.
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E Journal Manajemen Unud*, 7(6), 3412–3441. <https://www.neliti.com/id/publications/254835/pengaruh-stres-kerja-komitmen-organisasi-dan-kepuasan-kerja-karyawan-terhadap-tu>
- Lu'luatu Zakiyah, Khasan Effendy, & Kusworo. (2021). Pengelolaan Retribusi Izin Mendirikan Bangunan Dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat (Studi pada Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa ... *VISIONER : Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, 13(1). <https://doi.org/10.54783/jv.v13i1.373>
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Diponegoro Journal Of Manajement*, 1, 1–13.
- Melfianora. (2019). *Penulisan Karya Tulis Ilmiah dengan Studi Literatur*. Open Science Framework.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407–428.

- Prawitasari, A. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2).
- Prof.Dr.Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D. In Alfabeta (Issue 465).
- Ramlawati, R., Trisnawati, E., Yasin, N. A., & Kurniawaty, K. (2021). External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention. *Management Science Letters*, 11, 511–518. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.016>
- Rustanto, B. (2015). Penelitian Kualitatif Pekerjaan Sosial. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sahir, S. H. (2022). Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1).
- Sari Tarigan, P., Ginting, P., & Siahaan, E. (2021). Effect of Job Stress and Organizational Climate on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Employees of STMIK STIE Mikroskil. *International Journal of Research and Review*, 8(4), 468–474. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20210456>
- Sugiyono. (2013). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Alfabeta.
- Sukwadi, R., & Meliana, M. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan turnover intention karyawan usaha kecil menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(1).
- Susanti, D., & Halilah, I. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada CV Rabbani Asysa). *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 10(1), 1036–1045.
- Syamsudin, A. (2015). Pengembangan Instrumen Evaluasi Non Tes (Informal) untuk Menjaring Data Kualitatif Perkembangan Anak Usia Dini. *Jurnal Kependidikan Anak*, 3(1). <https://doi.org/10.21831/jpa.v3i1.2882>
- Ulfa, R. (2021). Variabel penelitian dalam penelitian kependidikan. *Al-Fathonah: Jurnal Kependidikan Dan Keislaman*, 1(1).

