

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. BANKALTIMTARA DI TENGGARONG

Oleh : Nisvi Putri Rahmawati, Syahrudin. S, Idham

Penulis adalah Mahasiswa dan Dosen Pengajar Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kutai Kartanegara

Abstract:

Starting from 2010 to 2017, employees of PT. BANKALTIMTARA Tenggarong that left reached the lowest number of 3.24% and the highest was 12.65% of the total employees. The average employee turnover rate in the last 3 (three) years at PT. BANKALTIMTARA Tenggarong has exceeded the tolerable standard. From the ANOVA test or F test, it is obtained that the F count is 43.018, while the F table value is 2.56, this means that all the independent variable was able to show a significant effect on employee turnover intention at PT. BANKALTIMTARA in Tenggarong. The number R is shows that the correlation between job satisfaction, job stress and organizational commitment to employee turnover intention is a strong relationship. Partially, Job stress, organizational commitment, and job satisfaction have a positive and significant effect on employee turnover intention at PT. BANKALTIMTARA in Tenggarong. Based on the comparison of partial correlation values on the correlation table, it shows that the organizational commitment variable has the most dominant influence on employee turnover intention at PT. BANKALTIMTARA in Tenggarong So that the company must be able to maintain the work commitment of its employees.

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

PENDAHULUAN

PT. BANKALTIMTARA didirikan sebagai alat kelengkapan daerah, sebagai salah satu sumber pendapatann asli daerah dan sebagai penyimpanan uang daerah atau pemegang uang kas daerah. Seiring dengan perubahan waktu maka BPD sekarang ini telah berfungsi menjadi bank umum atau bank komersial dalam menawarkan produk-produk jasa bank kepada masyarakat. Seiring dengan pertumbuhan ekonomi, peningkatan pertumbuhan perusahaan perbankan di Kabupaten Kutai Kartanegara seperti saat ini menimbulkan persaingan yang ketat, berbagai cara dilakukan salah satunya meningkatkan kualitas SDM. Karyawan sangat berharga bagi perusahaan, terutama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan organisasi. Keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada

kemajuan organisasi. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja (*turnover*).

Turnover karyawan juga terjadi pada PT. BANKALTIMTARA yang dengan jumlah karyawan 215 orang. Padahal dengan nama besar dan citra perusahaan PT. BANKALTIMTARA yang baik dan selalu mampu menciptakan program-program menarik yang dapat mendukung kebutuhan karyawannya, PT. BANKALTIMTARA seharusnya mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan angka *turnover* yang rendah. Berikut adalah data *voluntary turnover* karyawan PT. BANKALTIMTARA Tenggarong tahun 2010 - 2017, yang diformulasikan berdasarkan tabel berikut :

**Tabel 1. Data Voluntary Turnover Karyawan PT. BANKALTIMTARA Tenggara
Tahun 2010-2017**

Tahun	Jumlah Karyawan	In	Out	%
2010	166	18	21	12,65 %
2011	163	24	12	7,36 %
2012	175	29	14	8 %
2013	190	10	15	7,89 %
2014	185	14	6	3,24%
2015	193	31	17	8,88 %
2016	207	19	16	7,72 %
2017	210	36	25	11,90 %

Sumber : PT. BANKALTIMTARA, Tenggara, 2017

Berdasarkan data PT. BANKALTIMTARA, terhitung dari 2010 sampai dengan 2017, karyawan yang keluar mencapai angka terendah 3,24 % dan tertinggi 12,65% dari keseluruhan karyawan. Tingkat rata-rata *turnover* karyawan pada 3 (tiga) tahun terakhir di PT. BANKALTIMTARA Tenggara telah melebihi standar yang ditolerir. Harris (2015) menyatakan bahwa standar tingkat *turnover* karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat *turnover* mencapai lebih dari 8 - 10% per tahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar.

Berbagai faktor dapat menyebabkan karyawan PT. BANKALTIMTARA melakukan *turnover intention* yaitu kepuasan kerja, stres dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Jika para karyawan PT. BANKALTIMTARA merasa puas atas pekerjaannya, maka dampaknya bisa mempengaruhi motivasi dan semangat dalam bekerja, namun sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah dampaknya mereka akan malas dalam bekerja dan akhirnya bisa menyebabkan karyawan pergi dari perusahaan.

Stres adalah gangguan pada tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh perubahan dan tuntutan kehidupan, yang dipengaruhi baik oleh lingkungan maupun penampilan

individu di dalam lingkungan tersebut. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Stres yang tidak diatasi dengan baik, biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungan, baik dengan arti lingkungan pekerjaan, maupun diluarnya.

Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab, dengan demikian, ukuran komitmen seorang pimpinan yang dalam hal ini adalah pemimpin organisasi adalah terkait dengan pendelegasian wewenang. Dalam konsep ini pimpinan dihadapkan pada komitmen untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke bawahan. Sebaliknya, bawahan perlu memiliki komitmen untuk meningkatkan kompetensi diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja, stres dan komitmen organisasi karyawan pada PT. BANKALTIMTARA Tenggara baik secara parsial maupun simultan terhadap *turnover intention*.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) secara etimologis berasal dari dua kata bahasa Inggris; *job* berarti kerja dan *satisfaction* berarti kepuasan, sehingga jika digabung dua kata itu berarti kepuasan kerja. Sedangkan *job satisfaction* secara terminology kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Gibson et al., (2014) adalah : derajat dimana individu memiliki perasaan positif atau negatif tentang bermacam-macam aspek dalam pekerjaan. Kepuasan kerja menurut Siagian (2009;338) adalah “keadaan emosional yang menyenangkan atau sifat positif yang berasal dari penilaian kerja seseorang dalam arti pengalaman-pengalaman kerjanya”.

Iqbaria and Guimaraes (2010, 68) mengungkapkan bahwa ada lima indikator yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu : (1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (*work itself*); (2) Kepuasan terhadap supervise (*supervision*); (3) Kepuasan terhadap rekan sekerja (*co-workers*); (4) Kepuasan terhadap gaji (*pay*); dan (5) Kepuasan terhadap kesempatan promosi

Pengertian Stres Kerja

Stres menurut Handoko (2015 ; 200) adalah stres adalah reaksi tubuh terhadap situasi yang menimbulkan tekanan, perubahan, ketegangan emosi, dan lain-lain”. “Stres adalah segala masalah atau tuntutan penyesuaian diri, dan karena itu, sesuatu yang mengganggu keseimbangan kita”. Menurut Robbins (2007;563) stress juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Menurut Robbins (2007;563) ada empat indikator stress kerja: (1) Tuntutan Pekerjaan; (2)

Hubungan Antar Pegawai, (3) Kondisi Tempat Bekerja; (4) Kepemimpinan Instansi

Pengertian Komitmen Organisasi

Richard M. Steers (dalam Siagian, 2009 ; 48) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Komitmen dibedakan menjadi dalam tiga tingkatan atau derajat, sebagai berikut (Notoadmodjo, 2009 ; 104) : (1) Komitmen pada tugas (*Job Commitment*); (2) Komitmen pada karir (*Career Commitment*); (3) Komitmen pada organisasi (*Organizational Commitment*), merupakan jenjang komitmen yang paling tinggi tingkatannya.

Konsep Turnover Intention

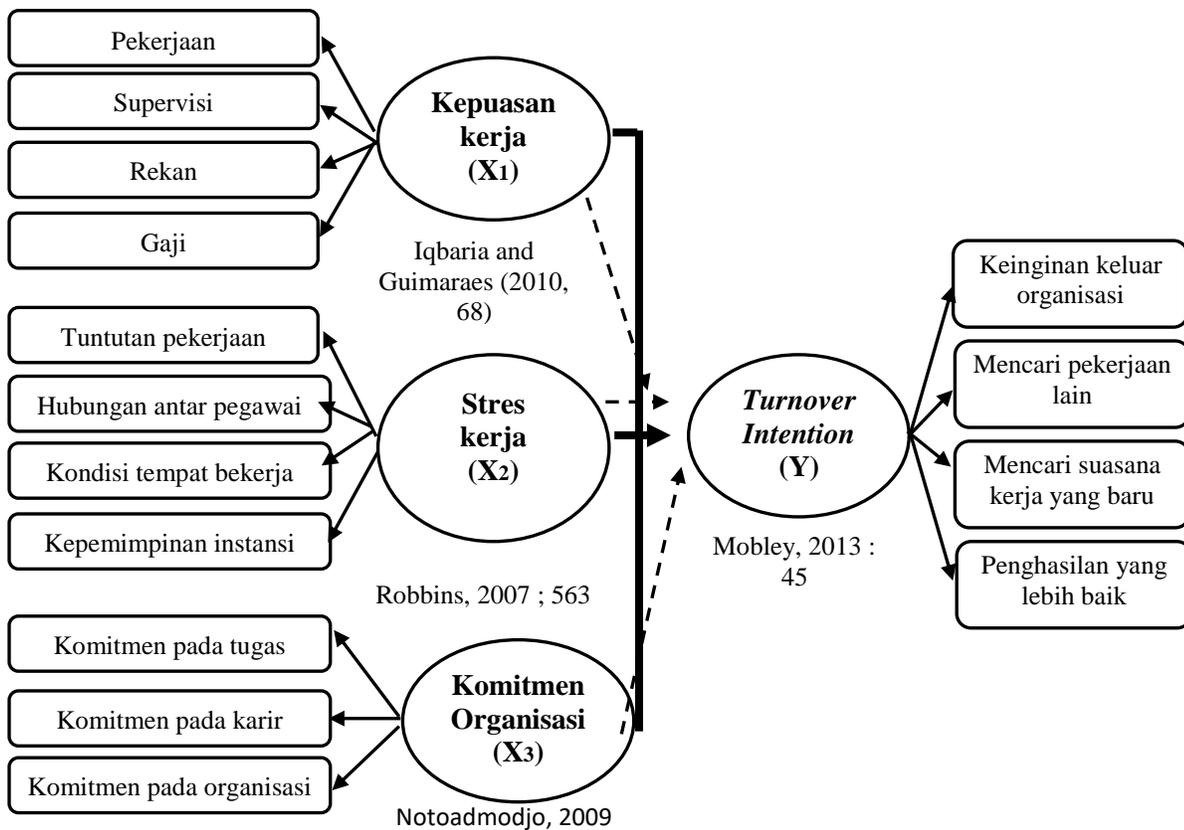
turnover intention (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 2004). *Turnover Intention* diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley, 2013 ; 4). *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. *Turnover* yang

dibahas dalam penelitian ini adalah dalam konteks model sukarela (*voluntary turnover*). Variabel intensi keluar diukur dengan empat item indikator yang menggali informasi mengenai keinginan responden / karyawan untuk mencari pekerjaan lain (Mobley, 2013 ; 45). Item pengukuran tersebut terdiri atas:

- Kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang.
- Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain.
- Mencari suasana kerja yang baru
- Mencari penghasilan yang lebih baik.

Kerangka Pikir

Gambar 1. Kerangka Pikir



Keterangan :

-  : Variabel independen (X) dan Variabel dependen (Y)
-  : Pengaruh Simultan (uji F)
-  : Pengaruh Parsial (Uji t)
-  : Indikator Variabel
-  : Garis Indikator

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini diambil dari para karyawan PT. BANKALTIMTARA Tenggarong sebanyak 210 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel. Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2010: 112), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dikarenakan peneliti mempunyai keterbatasan waktu, tenaga dan sebagainya maka jumlah sampel yang bisa peneliti ambil sebanyak 25%. Dari jumlah populasi 210 orang, maka sampel sebanyak 25% ($210 \times 25 : 100 = 52,5$) adalah 53 orang sampel.

Alat Analisis Data

Model analisis data, sesuai dengan objek penelitian yaitu pada PT. BANKALTIMTARA Tenggarong, dimana variabel yang dipergunakan hanya ada dua variabel, maka analisis yang dipergunakan untuk pembuktian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan model regresi berganda. Adapun model persamaan yang dipergunakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \hat{\epsilon}$$

Dimana :

Y = *Turnover intention*

X₁ = Kepuasan kerja

X₂ = Stres

X₃ = Komitmen organisasi

b₁b₂b₃ = Koefisien regresi partial

a = Konstanta

$\hat{\epsilon}$ = Error atau sisa (residual)

Hasil Analisis

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Reliability Statistic menunjukkan nilai Alpha Cronbach adalah 0,825 dengan jumlah pertanyaan 15 butir atau item. Nilai r tabel untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan 95 % atau signifikansi 5% ($p=0,05$) adalah 0,266. Oleh karena nilai Alpha Cronbach = 0,825 ternyata lebih besar dari r tabel = 0,266 maka kuisioner terbukti reliable. Nilai Alpha Cronbach= 0,825 terletak diantara 0,80 hingga 1,00 sehingga tingkat reliabilitasnya adalah sangat reliable. Pengujian validitas diperlukan untuk menguji satu persatu butir pertanyaan yang ada apakah memenuhi syarat valid/tidak. Pada bagian Item Total Statistics, nilai r tabel untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% ($p=0,05$) yakni sebesar 0,266. Pada bagian Item Total Statistic, ternyata dari sebanyak 15 butir pertanyaan yang diajukan, semuanya telah memenuhi syarat validitas yaitu r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Asumsi Klasik

Normalitas Data

Uji normalitas data untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal atau tidaknya berdasar patokan distribusi normal dari data dengan mean dengan standar deviasi yang sama. Model yang digunakan adalah tes kolmogorov-smirnov (K-S) dan shaphiro-wilk. Syarat pengujiannya normalitas data adalah

➤ Jika nilai sig > 0,05 maka data dianggap normal distribusinya

➤ Jika nilai sig < 0,05 maka data dianggap tidak normal distribusinya.

Hasil perhitungan tabel *test of normality* diatas didapatkan nilai signifikan Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk > 0,05 sehingga dalam penelitian skripsi ini memiliki data distribusi yang normal

Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya korelasi linier diantara satu atau lebih variabel bebas, sehingga akan sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Syarat pengujiannya adalah bahwa apabila korelasi antara variabel bebas sebesar 0,80 keatas maka terjadi multikolinieritas (Sugiyono, 2007 ; 48). Dari tabel *pearson correlation* (lampiran) menunjukkan bahwa penelitian ini dengan model analisis regresi linier berganda tidak terdapat permasalahan multikolinieritas, karena koefisien korelasi antar variabel bebas kepuasan kerja, stres dan komitmen organisasi masih dibawah 0,800

Heteroskedastisitas

Metode ini digunakan untuk mengetahui tidak terjadinya kesalahan faktor pengganggu yang mempunyai varian yang sama dalam penyebaran untuk variabel independennya. Dalam uji klasik ini, apabila residual sama atau mendekati nol dan berdistribusi normal serta varian residunya

sama maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas begitu pula sebaliknya. pada tabel residual statisticx diketahui bahwa nilai dari standard residual rata-rata (mean) adalah 0,000, ini berarti bahwa model analisis linier berganda dalam penelitian ini tidak terjadi gejala *heteroskedastisitas*.

Uji linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antara dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai atau tidak dengan hasil observasi yang ada. Hasil perhitungan uji linearitas pada tabel coefficients kolom t (lampiran) didapatkan nilai kedua variabel kepuasan kerja, stres dan komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian skripsi ini data perhitungan dapat dikatakan linear.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Tabel 2. Tabel Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2.231	3	.744	43.018	.000 ^a
Residual	.847	49	.017		
Total	3.078	52			

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, stres kerja, kepuasan kerja

b. Dependent Variable: turnover intention

Sumber : Output SPSS (Lampiran)

Dari hasil regresi dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Hal itu terlihat dengan jelas bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($F_{hitung} 43,018 > F_{tabel} 2,56$), sehingga H_0 ditolak. Penjelasan tersebut sangat

beralasan, jika F hitung lebih besar dari F tabel maka variabel bebas mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel terikat atau faktor variabel *turnover intention* karyawan dipengaruhi variabel kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi.

Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. BANKALTIMTARA Tenggara adalah dengan menggunakan uji t yaitu dengan membandingkan nilai t hitung terhadap t tabel pada *Level of Confidence* sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$, pada *discount factor* (df) = 51. Adapun nilai t tabelnya adalah sebesar 1,675. Langkah ini dilakukan untuk

mengetahui sejauh mana pengaruh dari masing-masing variabel kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. BANKALTIMTARA Tenggara. Bila nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dinyatakan variabel bebas tersebut berpengaruh secara parsial terhadap perilaku konsumen, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak.

Tabel 3. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.705	.237		2.969	.005		
kepuasan kerja	-.245	.050	.395	4.879	.000	.856	1.169
stres kerja	.227	.087	.208	2.602	.001	.881	1.136
komitmen organisasi	-.280	.045	.521	6.281	.000	.817	1.223

a. Dependent Variable: turnover intention

Secara matematis model regresi perilaku konsumen dari hasil di atas dapat dinyatakan sebagai berikut : $Y = - 0,705 - 0,245.X_1 + 0,227.X_2 - 0,280.X_3$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut dapat diketahui konstanta (a) sebesar - 0,705 menyatakan bahwa jika variabel kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi sama dengan nol maka *turnover intention* karyawan akan selalu tetap *constant* sebesar - 0,705. Maksudnya jika ketiga variabel tersebut mendukung dan baik maka *turnover intention* karyawan juga akan menurun. Sebaliknya jika ketiga variabel tersebut tidak mendukung atau tidak baik maka *turnover intention* karyawan akan meningkat pula.

Variabel kepuasan kerja bernilai negatif - 0,245 yang berarti jika kepuasan kerja meningkat satu satuan maka *turnover intention* karyawan akan menurun dan sebaliknya jika kepuasan kerja menurun

maka *turnover intention* karyawan akan meningkat. Variabel stres kerja bernilai positif sebesar 0,227 yang berarti jika variabel stres kerja meningkat maka *turnover intention* karyawan akan ikut meningkat dan sebaliknya jika stres kerja menurun maka *turnover intention* karyawan akan ikut menurun, Variabel komitmen organisasi bernilai negatif - 0,280 yang berarti jika komitmen organisasi meningkat satu satuan maka *turnover intention* karyawan akan menurun dan sebaliknya jika komitmen organisasi menurun maka *turnover intention* karyawan akan meningkat

Hasil penelitian uji parsial terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa :

a. Variabel kepuasan kerja (X_1) sangat berpengaruh parsial terhadap *turnover intention* karyawan, karena t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} = 4,879 > t_{tabel} = 1,675$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

- b. Variabel stres kerja (X_2) berpengaruh parsial terhadap *turnover intention* karyawan, karena t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} = 2,602 > t_{tabel} = 1,675$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- c. Variabel komitmen organisasi (X_3) sangat berpengaruh parsial terhadap *turnover intention* karyawan, karena t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} = 6,281 > t_{tabel} = 1,675$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima

PEMBAHASAN

• Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja, Stres dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. BANKALTIMTARA Tenggara

Pembahasan pertama adalah untuk pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini. Hasil ini dilihat pada uji F. Dari uji anova atau F test, didapat F hitung adalah 43,018, sedangkan nilai F tabel diperoleh nilai sebesar 2,56 hal ini berarti bahwa ($F_{hitung} 43,018 > F_{tabel} 2,56$) sehingga dapat dikatakan variabel kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama mampu menunjukkan pengaruhnya secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. BANKALTIMTARA di Tenggara. Hal tersebut diperkuat dengan hasil angka R adalah 0,851. Hal ini bahwa korelasi antara variabel kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan adalah kuat hubungannya. Angka adjusted R square adalah 0,708 hal ini berarti 70,8% *turnover intention* karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi sedangkan sisanya 29,2% *turnover intention* karyawan pada PT. BANKALTIMTARA di Tenggara oleh sebab-sebab lain seperti kepemimpinan, kompensasi, suasana kerja,

dan konflik kerja. Sehingga hipotesis pertama **diterima**.

• Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. BANKALTIMTARA Di Tenggara

Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. BANKALTIMTARA di Tenggara. Kemampuan variabel ini menjelaskan *turnover intention* karyawan sebesar 0,630 atau terdapat hubungan parsial yang kuat antara kedua variabel ini. Berdasarkan uji t (t test) ternyata variabel kepuasan kerja berpengaruh parsial terhadap *turnover intention* karyawan dimana (t hitung $>$ t tabel) atau $4,879 > 1,675$ artinya variabel kepuasan kerja secara sendiri-sendiri mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap *turnover intention* karyawan.

Tingginya tingkat *turnover* tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki anggota (staff) suatu perusahaan atau perusahaan.), keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan perusahaan berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar perusahaan akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain. Alasan untuk mencari pekerjaan alternatif lain di antaranya adalah kepuasan atas gaji yang diterima. Individu merasakan adanya rasa keadilan (*equity*) terhadap gaji yang diterima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan.

• Pengaruh Variabel Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. BANKALTIMTARA Di Tenggarong

Variabel stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. BANKALTIMTARA di Tenggarong. Kemampuan variabel ini menjelaskan *turnover intention* karyawan sebesar 0,468 atau terdapat hubungan parsial yang cukup kuat antara kedua variabel ini. Berdasarkan uji t (t test) ternyata variabel stres kerja berpengaruh parsial terhadap *turnover intention* karyawan dimana (t hitung > t tabel) atau $2,602 > 1,675$ artinya variabel stres kerja secara sendiri-sendiri mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. BANKALTIMTARA di Tenggarong.

Bertambahnya beban kerja dan faktor-faktor lain dapat menimbulkan stres dan ketidaknyamanan bagi karyawan sehingga mengganggu kinerjanya. Kelelahan fisik menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga pada pegawai. Jika hal tersebut terjadi secara terus menerus maka keinginan untuk berpindah pun semakin kuat. meskipun *turnover intention* pada umumnya berdampak buruk terhadap organisasi, *turnover intention* seringkali dibutuhkan oleh perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang rendah. Cara tersebut dilakukan untuk mengganti karyawan yang memiliki kinerja rendah atau untuk mencari beberapa ahli dibidangnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

• Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. BANKALTIMTARA Di Tenggarong

Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. BANKALTIMTARA di Tenggarong.

Kemampuan variabel ini menjelaskan *turnover intention* karyawan sebesar 0,727 atau terdapat hubungan parsial yang kuat antara kedua variabel ini. Berdasarkan uji t (t test) ternyata variabel komitmen organisasi berpengaruh parsial terhadap *turnover intention* karyawan dimana (t hitung > t tabel) atau $6,281 > 1,675$ artinya variabel komitmen organisasi secara sendiri-sendiri mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. BANKALTIMTARA di Tenggarong.

• Pengaruh Variabel Paling Dominan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. BANKALTIMTARA Di Tenggarong

Berdasarkan perbandingan nilai korelasi parsial pada tabel *correlation* menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. BANKALTIMTARA di Tenggarong yakni sebesar 0,727 atau 72,7% kemudian diikuti oleh variabel kepuasan kerja sebesar 0,630 atau 63% dan variabel stres kerja sebesar 0,468 atau 46,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada PT. BANKALTIMTARA di Tenggarong variabel komitmen organisasi berpengaruh dominan terhadap *turnover intention* karyawan. Sehingga perusahaan harus dapat menjaga komitmen kerja karyawannya. Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini **ditolak karena tidak terbukti kebenarannya**. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab, dengan demikian, ukuran komitmen seorang pimpinan yang dalam hal ini adalah pemimpin organisasi adalah terkait dengan pendelegasian wewenang (*empowerment*)

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil dari persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan atau searah antara variabel kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. BANKALTIMTARA di Tenggarong. Maksudnya, apabila variabel independen (bebas) ada penambahan maka variabel dependen (terikat) juga mengalami penambahan dan sebaliknya.
2. Dari hasil uji F didapatkan hasil bahwa kedua variabel kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen berpengaruh simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. BANKALTIMTARA di Tenggarong sehingga hipotesis pertama diterima.
3. Hubungan antara variabel kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen terhadap *turnover intention* karyawan sangat kuat hubungannya. Ketiga variabel bebas tersebut mampu menerangkan perubahan terhadap *turnover intention* karyawan sebesar 70,8% sedangkan sisanya sebesar 29,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini misalnya kompensasi, suasana kerja dan kepemimpinan.
4. Dari kedua hasil uji korelasi parsial diatas terlihat nilai korelasi variabel komitmen organisasi yang paling besar dibandingkan variabel kepuasan kerja dan stres kerja sehingga disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. BANKALTIMTARA di Tenggarong, sehingga hipotesis kedua ditolak.

Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas penulis dapat memberikan saran-saran kepada kepala PT. BANKALTIMTARA di Tenggarong, sebagai berikut :

1. Tingkat stres yang cukup tinggi dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk berpindah, sebaiknya perusahaan melakukan perbaikan-perbaikan tertentu seperti dalam hal kompensasi, jam kerja dan peralatan serta turut aktif menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan tidak merasa terbebani dan jenuh serta fokus dalam melakukan pekerjaannya.
2. Bagi perusahaan perlu membuat kebijakan peningkatan kesejahteraan atau kepuasan kerja karyawannya. Karena dengan kebijakan tersebut akan dapat menekan angka *turnover intention*. Mengingat karyawan adalah aset perusahaan yang paling berharga.
3. Karyawan juga diharapkan mempertahankan kepuasan kerja yang sudah tergolong tinggi dan intensi *turnover* karyawan yang sudah tergolong rendah. Caranya antara lain: selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja, menambah keterampilan kerja dengan mengikuti pelatihan-pelatihan, menjaga keharmonisan dengan rekan kerja dan pimpinan, bersikap kritis terhadap kebijakan perusahaan, misalnya memberi ide dan usulan berkaitan dengan pekerjaan.
4. Kepala PT. BANKALTIMTARA di Tenggarong harus lebih memperhatikan keahlian karyawan terutama dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar tugas dengan memberikan kesempatan pegawai untuk mengikuti berbagai program pendidikan dan pelatihan yang ditujukan untuk peningkatan karir karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Eka Putu. (2014). “**Peran Mediasi Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar Karyawan pada Bali Dynasty Resort**” skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Denpasar
- Edi Suhanto (2009), judul, “**Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisai Terhadap Turnover Intention (Studi Di Bank Indonesia)**”. Skripsi Mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Jakarta
- Handoko, T, Hani, 2015, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi kesebelas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Long, Larry, 2012, **Metode Riset Manajemen SDM**, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Cetakan Ketujuh. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martoyo, Susilo, 2015, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, BPFE-UGM, Yogyakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009, **Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Rineka Cipta, Jakarta.
- Prabu, Anwar., 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Schuler, Randall S & Jackson, Susan E, 2007, **Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia**, Alih Bahasa Yati Sukmiarti, Erlangga, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Bagian Penerbit, Salemba Empat, Jakarta
- Siagian Sondang P, 2009, **Manajemen Kepegawaian**, penerbit BPFE, UGM, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2010, **Statistik Untuk Penelitian**, Penerbit PT. Gramedia, Jakarta.
- Synder, 2004, **Analisis Tingkat Komitmen Pegawai**, alih bahasa Rinarto Penerbit PT. Toko Agung, Jakarta
- Terry, George, 2008, **Manajemen Personalia**, Edisi Keenam, Erlangga, Jakarta.
- Tohardi, Bambang, 2012, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Penerbit Liberty, Yogyakarta
- Utami, Intiyas dan Bonussyeani, Nur Endah Sumiwi. (2009). **Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Kerja**. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* Vol.6 No.1 Juni 2009. Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.