

**PENGARUH STRESS KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DOSEN DAN KARYAWAN
UNIVERSITAS KH. A. WAHAB HASBULLAH JOMBANG**

Hifi Rini Puspita¹⁾, Ika Dewy Nofitasary²⁾, Muhyiddin Zainul A.³⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Riyadlul Jannah¹

Universitas KH. A. Wahab Hasbullah²³

hifirini04@gmail.com dewynofitasary12@gmail.com muhyiddin60@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Dosen dan Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Dosen dan Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Dosen dan Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang dan 4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada Dosen dan Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden dan wawancara dengan responden yaitu dosen dan karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang yang berjumlah 57 orang. Teknik penarikan sampelnya adalah *Proportionate Stratified Random Sampling* dan pengumpulan data dilakukan dengan mendatangi langsung para responden untuk mengisi kuesioner penelitian. Analisa data dengan menggunakan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis dengan uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Dosen dan Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang 2) Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Dosen dan Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang 3) Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Dosen dan Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang dan 4) Stress Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel *Turnover Intention* Dosen dan Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang.

Kata kunci : stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan turnover intention

Abstract

This study aims 1) To test and analyze the effect of Job Stress on Turnover Intention on Lecturers and Employees of the University of KH. A. Wahab Hasbullah Jombang 2) To test and analyze the effect of Job Satisfaction on Turnover Intention on Lecturers and Employees of the University of KH. A. Wahab Hasbullah Jombang 3) To test and analyze the effect of Organizational Commitment to Turnover Intention on Lecturers and Employees of the University of KH. A. Wahab Hasbullah Jombang and 4) To test and analyze the effect of Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment simulatively towards Turnover Intention on Lecturers and Employees of the University of KH. A. Wahab Hasbullah Jombang. This study uses primary and secondary data obtained through questionnaires filled out by respondents and interviews with respondents namely lecturers and employees of KH University. A. Wahab Hasbullah Jombang, amounting to 57 people. The sampling technique is Proportionate Stratified Random Sampling and data collection is done by going directly to the respondents to fill out a research questionnaire. Data analysis using descriptive analysis and hypothesis testing with t test and f test. The results showed that 1) Job Stress had no effect on the Turnover Intention of Lecturers and Employees of the University of KH. A. Wahab Hasbullah Jombang 2) Job Satisfaction has no effect on the Turnover Intention of Lecturers and Employees of the University of KH. A. Wahab Hasbullah Jombang 3) Organizational Commitment influences Turnover

Intention of Lecturers and Employees of the University of KH. A. Wahab Hasbullah Jombang and 4) Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment influence simultaneously (simultaneously) on the variable Turnover Intention of Lecturers and Employees of the University of KH. A. Wahab Hasbullah Jombang.

Keyword : Job stress, job satisfaction, organizational *commitment and turnover intention*

A. PENDAHULUAN

Manajemen Organisasi saat ini maupun dimasa mendatang akan selalu dihadapkan pada suatu realita dan berbagai tantangan seperti perubahan organisasi, perubahan teknologi, kompetisi global, peraturan, dan pengetahuan serta informasi. Organisasi yang terbuka dan sehat akan memberikan respon penyesuaian terhadap berbagai perubahan yang ada, sehingga dapat menyeimbangkan posisi organisasi baik internal maupun pada eksternal organisasi yang berdampak pada eksistensi dan kesuksesan organisasi tersebut.

Perubahan lingkungan yang selalu menuntut organisasi ini secara otomatis pasti akan mempengaruhi segala unsur di dalam organisasi, tidak terkecuali pada unsur sumber daya manusia. Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam kehidupan dan keberlangsungan organisasi dalam menentukan efektivitas dan efisien yang dinilai penting dalam organisasi baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang pada suatu organisasi. Mengukur nilai ekonomis manusia berarti mengukur nilai investasi sumber daya manusia, biaya penggantian dan nilai manusia bagi organisasi. Proses pengukuran sumber daya manusia meliputi semua biaya yang dikeluarkan organisasi untuk merekrut, memilih, menerima, dan melatih termasuk biaya penggantian atau *replacement cost* (Siegel dan Marconi dalam Soni 2002:1).

Salah satu bentuk kendala yakni keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intentions*) 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 intention pada karyawan dapat berdampak buruk pada organisasi apalagi jika berujung pada keputusan karyawan meninggalkan organisasi (*turnover*) oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada *turnover intention* sehingga kecenderungan terjadinya turnover dapat ditekan. Beberapa penelitian dan literatur yang ada

menunjukkan bahwa *turnover intention* terkait dengan stres kerja, kepuasan kerja, dan Komitmen Organisasi.

Pada kenyataannya banyak karyawan yang beranggapan bahwa karyawan adalah aset organisasi hanyalah sebuah slogan semata dan masih menganggap semua itu masih jauh dari kenyataan. Hal tersebut terjadi karena adanya kesenjangan antara ekspektasi dan kenyataan, atau dengan kata lain karena adanya ketidaksesuaian antara pernyataan dengan kebijakan organisasi, hal itu tercermin terutama ketika organisasi tidak membayar hak-hak karyawan seperti gaji atau tunjangan- tunjangan, tidak memperdulikan kondisi fisik tempat kerja (yang berpengaruh pada kenyamanan karyawan), tidak memberikan penghargaan atas prestasi karyawan bahkan ketika organisasi harus mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh antara Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap niat keluar karyawan (*turnover intention*) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Dosen dan Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang”

B. LANDASAN TEORI

Turnover intention didefinisikan sebagai perilaku sejauh mana pegawai berniat untuk meninggalkan atau tetap menjadi bagian diorganisasi atau perusahaan (Knudsen et al dalam Kartono, 2017:43). Pengertian lain disampaikan oleh Bluedorn dalam Ridwan (2016:18) yang menyatakan bahwa *Turnover Intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Lum et al. Dalam Kartono (2017:44) mengatakan bahwa indikator turnover yaitu 1) Niat untuk keluar (*Intention to quit*) 2) Pencarian Pekerjaan (*Job search*) 3) Memikirkan Keluar (*Thinking of quit*).

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja (Sondang, 2016:300). Dampak atau akibat stres bisa dilihat dari tiga aspek menurut Sophia dalam Oky Dwi, (2017:19) antara lain 1) Fisik 2) Psikis 3) Perilaku.

Wilson Bangun, (2012:327) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja adalah Penilaian ke atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Menurut

Robbins dalam Ridwan, (2016:22) Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Mangkunegara dalam Dwiningtyas (2017:21), kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti 1) *Turnover* 2) Tingkat Ketidakhadiran (absen) Kerja 3) Umur 4) Tingkat Pekerjaan 5) Ukuran Organisasi Perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Luthans dalam Bagas, (2017:12) adalah 1) *Nature of work* (Pekerjaan itu sendiri) 2) *Pay* (Gaji) 3) *Supervise* (Pimpinan) 4) *Coworkers* (Rekan Kerja).

Komitmen organisasi (*organizational commitment*), didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut Stephen P. Robbins dalam Mochamad, Nova dan Haryono, (2017:350).

Untuk dapat memahami Komitmen Organisasi, maka ada beberapa indikator yang dapat digunakan. Indikator Komitmen Organisasi menurut Allen dan Meyer dalam Bagas, (2017:19) meliputi 1) Komitmen yang berpengaruh (*Afektif Commitment*) 2) Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*) 3) Komitmen normatif (*Normative Commitment*).

HIPOTESIS

- H₀1: Tidak ada pengaruh Stres kerja terhadap *turnover intention* pada Dosen dan Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang
- H_a1: Ada pengaruh Stres kerja terhadap *turnover intention* pada Dosen dan Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang
- H₀2: Tidak ada pengaruh Kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada Dosen dan Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang
- H_a2: Ada pengaruh Kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada Dosen dan Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang
- H₀3: Tidak ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *turnover intention* pada Dosen dan Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang
- H_a3: Ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *turnover intention* pada Dosen dan Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang
- H₀4: Tidak ada pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap *turnover intention* pada Dosen dan Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang

H_{a4}: Ada pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap *turnover intention* pada Dosen dan Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu peneliti berusaha untuk menemukan pengaruh langsung dari variabel bebas yaitu pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada Dosen dan Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah Dosen dan Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang yang berjumlah 133 orang. Dengan menggunakan Rumus Slovin maka ukuran sampel minimal yang harus digunakan adalah sebesar 57 responden.

Penelitian ini menggunakan *probability sampling*, di mana sampling yang akan digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling* yaitu pengambilan sampel dengan cara membagi populasi ke dalam kelompok-kelompok yang homogen yang disebut strata, dan kemudian sampel diambil secara acak dari tiap strata tersebut. *Proportionate Stratified Random Sampling* digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2017:118). Berikut ini adalah teknik pengambilan sampel dengan *Proportionate Stratified Random Sampling* :

Tabel 1. Distribusi Sampel

No	Nama Status	Populasi	Perhitungan	Sampel
1	Pimpinan	10	$10 \times 57 / 133$	4
2	Dosen Tetap	78	$78 \times 57 / 133$	34
3	Dosen Tidak Tetap	23	$23 \times 57 / 133$	10
4	Karyawan	22	$22 \times 57 / 133$	9
JUMLAH		133		57

Sumber : Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui wawancara dan kuesioner atau angket. Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017:147). Untuk mengetahui secara tepat tingkat persentase skor jawaban digunakan rumus $DF = \frac{n}{N} \times 100\%$ yang kemudian disusun kriteria

Tabel 2. Kriteria Penskoran

Interval Persentase	Kriteria
84,01% - 100%	Sangat Tinggi
68,01% - 84%	Tinggi
52,01% - 68%	Sedang

36,01% - 52%	Rendah
20% - 36%	Sangat Rendah
Sumber: Ghozali (2011:55)	

Uji asumsi klasik Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal, seperti diketahui bahwa uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yang diuji memiliki hubungan linier atau tidak secara signifikan serta mengetahui spesifikasi model yang digunakan sudah tepat atau belum hubungan antar variabel dikatakan linear apabila nilai signifikansi $> 0,05$, dan sebaliknya.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 (Ghozali, 2011:105). Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi. Model regresi dikatakan terjadi autokorelasi apabila angka *Durbin-Watson* sebesar <1 dan >3 (Sarwono, 2012 : 84). Metode yang digunakan untuk mendeteksi autokorelasi adalah dengan menggunakan uji *Durbin-Watson* pada program SPSS 24, yaitu dengan membandingkan hasil uji *Durbin-Watson* dengan tabel *Durbin-Watson*.

Pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah (Ghozali, 2011:139), jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas dan jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier berganda Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu X_1, X_2, X_3 , terhadap variabel dependen atau terikat yaitu Y. Menurut Ghozali (2011:98) Uji parsial menggunakan uji t, yaitu untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima dan jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Untuk menguji apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat dengan menggunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan yakni jika nilai F lebih besar dari 4 maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain menerima hipotesis

alternatif dan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai F Hitung lebih besar daripada nilai F Tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:16).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Tambak Beras Jombang merupakan Lembaga pendidikan yang beralamat di Jl. Garuda No. 09, Tambak Rejo, Kecamatan. Jombang Kabupaten. Jombang dengan 11 Program Studi yakni Teknik Informatika, Sistem Informasi, Agribisnis, Agroteknologi, Teknologi Hasil Pertanian, Teknik Pertanian, Pendidikan Fisika, Pendidikan Biologi, Pendidikan Bahasa Inggris, Pendidikan Matematika dan Manajemen.

Pada pengujian Validitas dengan populasi 30 dimana taraf signifikan 5% pada r tabel = 0,361 dapat diketahui bahwa pada variabel *Turnover Intention* yang memiliki 13 item pertanyaan terdapat 2 pertanyaan yang tidak valid karena memiliki r_{hitung} dibawah 0,361. Selanjutnya hasil uji validitas dari variabel Stress Kerja yang memiliki 15 item pertanyaan terdapat 6 pertanyaan yang tidak valid. Untuk Variabel Kepuasan Kerja terdapat 3 item pertanyaan yang tidak valid dari 19 item pertanyaan, sedangkan untuk variabel Komitmen Organisasi dari 15 pertanyaan terdapat 3 item pertanyaan yang tidak valid. Item-item yang tidak valid tersebut tidak digunakan atau dihilangkan.

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dengan IBM SPSS Statistics 24, untuk *Turnover Intention*, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dalam penelitian ini :

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>	0,767	Reliabel
Stres Kerja	0,769	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,763	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,756	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3 dapat dilihat dari keseluruhan variabel yang diuji nilai *Alpha Cronbach* > 0,70 sehingga dapat disimpulkan keempat variabel yaitu *turnover intention*, stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dinyatakan reliabel.

Hasil Penelitian Analisis Deskriptif

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	28	49,1 %
2	Wanita	29	50,1 %
	Jumlah	57	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden pria sebanyak 28 orang dan wanita berjumlah 29 orang, maka dapat dikatakan bahwa di Universitas KH. A Wahab Hasbullah tidak ada perbedaan gender dan lebih memfokuskan kepada kompetensi serta keahlian yang dimiliki.

2. Berdasarkan Usia

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	< 25 Tahun	2	3,5 %
2	25 – 40 Tahun	48	84,2 %
3	> 40 Tahun	7	12,3 %
	Jumlah	57	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari hasil perhitungan tabel 5 diatas, dapat diinterpretasikan bahwa mayoritas usia responden berkisar 25 s/d 40 tahun yaitu berjumlah 48 orang dengan persentase 84,2%, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merupakan usia yang produktif.

3. Berdasarkan Jabatan

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1	Rektor/Warek/Dekan	4	7 %
2	Dosen Tetap	34	59,6 %
3	Dosen Tidak Tetap	10	17,5 %
4	Karyawan	9	15,8 %
	Jumlah	57	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 6 diketahui bahwa jumlah responden pada jabatan Rektor/Warek/Dekan sejumlah 4 orang, Dosen Tetap sejumlah 34 orang, Dosen Tidak Tetap 10 orang dan karyawan sejumlah 9 orang, dimana jumlah tersebut sesuai dengan teknik pengambilan sampel dengan *Proportionate Stratified Random Sampling* yang berarti responden mayoritas adalah Dosen.

4. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	1	1,8 %
2	D3	0	0 %
3	S1	12	21,1 %
4	S2	43	75,4 %
5	S3	1	1,8 %

6	Prof. Jumlah	0 57	0 % 100%
---	-----------------	---------	-------------

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden pada pendidikan terakhir SMA/Sederajat sejumlah 1 orang, S1 sejumlah 12 orang, S2 sejumlah 43 orang dan S3 sejumlah 1 orang. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berpendidikan S2.

Hasil Deskriptif Variabel Penelitian

1. Distribusi Frekuensi Variabel *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan pengolahan data dari SPSS 24 menunjukkan bahwa dari 57 responden yang memberikan penilaian terhadap variabel *turnover intention* dalam kategori rendah sebanyak 24 orang dengan persentase 42,1%. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* Dosen dan Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang tergolong rendah.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Stress Kerja (X₁)

Diketahui bahwa dari 57 responden yang memberikan penilaian terhadap variabel stres kerja dalam kategori rendah sebanyak 24 orang dengan presentase 42,1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja Dosen dan Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang tergolong rendah.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Berdasarkan pengelolaan data yang dilakukan diketahui bahwa dari 57 responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori tinggi sebanyak 40 orang dengan persentase 70,2%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja Dosen dan Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang tergolong tinggi.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (X₃)

Berdasarkan pengolahan data dari SPSS 24 yang telah dilakukan diketahui bahwa dari 57 responden yang memberikan penilaian terhadap variabel komitmen organisasi dalam kategori tinggi sebanyak 43 orang dengan persentase 75,4%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi Dosen dan Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang tergolong tinggi.

Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Berdasarkan hasil pengelolaan data menunjukan bahwa semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal artinya semua variabel yang terdiri dari

stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Dari hasil uji linearitas yang dilakukan menunjukkan bahwa hubungan antara masing masing variabel Stres Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3) dengan variabel *Turnover Intention* (Y) adalah linier. Hal tersebut terlihat dari hasil uji linearitas masing masing variabel bebas memiliki signifikansi *deviation of linearity* lebih dari 0,05.

3. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengelolaan data menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian itu lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0,1 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

4. Uji Autokorelasi

Dari hasil dari uji autokorelasi, didapatkan bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,812, dari sini dapat diketahui dalam model regresi ini tidak terjadi autokorelasi, karena nilai *Durbin-Watson* berada antara <1 dan >3.

5. Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar dari pengolahan data terlihat titik – titik tersebut tidak membentuk sebuah pola tertentu atau titik – titik tersebut menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

1. Persamaan Regresi

Berdasarkan pengolahan data didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = - 0,642 + 0,219 X_1 + 0,200 X_2 + 0,508 X_3$$

$$Y = - 0,642 + 0,219 \text{ stres kerja} + 0,200 \text{ kepuasan kerja} + 0,508 \text{ komitmen organisasi}$$

Kemudian, dari persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar - 0,642, dapat diartikan apabila variabel stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dianggap nol, maka *turnover intention* pada Dosen dan Karyawan Universitas KH.A. Wahab Hasbullah akan sebesar – 0,642, atau tanpa adanya stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, maka *turnover intention* pada

Dosen dan Karyawan Universitas KH.A. Wahab Hasbullah memiliki nilai sebesar - 0,642.

- b. Nilai koefisien beta pada variabel stres kerja sebesar 0,219.
- c. Nilai koefisien beta pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,200.
- d. Nilai koefisien beta pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,508, artinya jika komitmen organisasi tinggi maka *turnover intention* akan naik satu satuan sebesar 0,508 dan sebaliknya.

2. Uji T (Parsial)

Tabel 8. Perbandingan T hitung dan T tabel

	Model	Coefficients			Nilai T tabel
		Beta	T	Sig.	
1	Stres Kerja (X_1)	,219	1,089	,281	2.006
	Kepuasan Kerja (X_2)	,200	1,287	,204	
	Komitmen Organisasi (X_3)	,508	2,167	,035	

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 8 secara parsial X_1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y dengan nilai sig 0,281. Dengan nilai t hitung 1,089, jika dibandingkan dengan t tabel yang sebesar 2.006 maka t hitung lebih kecil dari t tabel maka H_{01} diterima.

Berdasarkan tabel parsial X_2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y dengan nilai sig 0,204. Dengan nilai t hitung 1,287, jika dibandingkan dengan t tabel yang sebesar 2.006 maka t hitung lebih kecil dari t tabel maka H_{02} diterima.

Berdasarkan tabel parsial X_3 berpengaruh signifikan terhadap Y dengan nilai sig 0,035. Dengan nilai t hitung 2,167, jika dibandingkan dengan t tabel yang sebesar 2.006 maka t hitung lebih besar dari t tabel maka H_{a3} diterima.

Maka dapat disimpulkan pengujian hipotesis sebagai berikut :

- a. H_{01} = Tidak ada pengaruh Stres kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian secara langsung antara Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*, dapat dibuktikan dengan perhitungan secara langsung melalui regresi. Berdasarkan hasil regresi diperoleh angka hitung signifikansi antara variabel Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,281 sehingga angka tersebut $> 0,05$ artinya Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dan dapat disimpulkan bahwa H_{01} diterima.

- b. H_{02} = Tidak ada pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian secara langsung antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*, dapat dibuktikan dengan perhitungan secara langsung melalui regresi. Berdasarkan

hasil regresi diperoleh angka hitung signifikansi antara variabel Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,204 sehingga angka tersebut $> 0,05$ artinya Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dan dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima.

- c. H_{a3} = Ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian secara langsung antara Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*, dapat dibuktikan dengan perhitungan secara langsung melalui regresi. Berdasarkan hasil regresi diperoleh angka hitung signifikansi antara variabel Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,035 sehingga angka tersebut $> 0,05$ artinya Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dan dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima.

3. Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

- F hitung $> F$ tabel, H_0 ditolak H_a diterima (signifikan) artinya ada pengaruh antara stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*
- Probabilita $< 0,05$, H_0 ditolak H_a diterima (Signifikan) artinya ada pengaruh antara stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*

Maka analisis dari Output tersebut dapat disimpulkan bahwa F hitung (8,659) $> F$ tabel (2,78) dan nilai Sig. (0,000) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel bebas secara simultan signifikan mempengaruhi Variabel terikat yaitu *Turnover Intention*. Ada pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *turnover intention* pada Dosen dan Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang.

4. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengujian dapat dijelaskan bahwa nilai R square sebesar 0,329 atau sama dengan 33%. Hal ini berarti bahwa variabel Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi mempengaruhi Turnover Intention sebesar 33%, sedangkan 67% dipengaruhi oleh Variabel lainnya.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan analisis data yang dilakukan peneliti dan sekaligus menjawab rumusan masalah pada bab 1, maka dapat diketahui bahwa dari 57 orang responden yang memberikan tanggapan terhadap variabel stres kerja dalam kategori rendah sebanyak 24 orang dengan besar prosentase 42,1%, untuk kriteria penilaian sedang sebanyak 22 orang dengan prosentase 38,6%, pada kriteria sangat rendah ada 6 orang dengan prosentase 10,5%, dan 5 orang pada kategori

tinggi dengan prosentase 8,8%. Selanjutnya hasil dari pengolahan data variabel stres kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 1,089 dengan nilai signifikansi sebesar 0,281 yang artinya tidak ada pengaruh secara parsial yakni H_0 diterima.

Tidak ada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada Dosen dan Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah. Hal ini disebabkan oleh sebagian besar Dosen dan Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah merasa bahwa stres kerja yang mereka alami masih dapat ditoleransi atau masih dalam batas kewajaran. Yang artinya beban kerja yang mereka dapatkan di Universitas KH. A. Wahab Hasbullah tidak selalu berat, dimana pekerjaan yang dianggap deadline berada pada bulan-bulan tertentu yang sudah biasa mereka hadapi setiap tahunnya. Mengajar merupakan bagian dari diri mereka sehingga walaupun terkadang mereka menemukan hal-hal yang kurang menyenangkan dianggap sebuah tantangan yang tidak menjadi beban yang berarti. Mereka merasa bersemangat dalam menjalankan aktivitasnya di Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, sehingga jika ada pekerjaan baru yang diberikan pimpinan maka dengan manajemen waktu yang baik dapat terselesaikan tepat waktu.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan analisis data diatas, maka dapat diketahui bahwa dari 57 orang responden yang memberikan tanggapan terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori tinggi sebanyak 37 orang dengan besar prosentase 64,9%, untuk kriteria penilaian sedang sebanyak 8 orang dengan prosentase 14,0%, pada kriteria rendah ada 7 orang dengan prosentase 12,3%, dan 5 orang pada kategori sangat tinggi dengan prosentase 8,8%.

Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada Dosen dan Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah. Hal ini disebabkan karena mereka merasa bekerja bukanlah berdasarkan kepuasan kerja tetapi bekerja untuk mendapatkan hikmat dari yayasan Bahrul Ulum dan juga sebagian besar Dosen dan Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah merasa pekerjaan yang dikerjakan saat ini sesuai dengan apa yang diinginkan, sehingga kepuasan kerja itu akan selalu didapatkan. Begitu pula dengan rekan kerja yang selalu memberi dukungan sosial yang berdampak pada peningkatan semangat untuk menyelesaikan pekerjaan.

Walau terkadang mereka merasa ingin diperhatikan lebih oleh pimpinan, karena secara sosial dapat meningkatkan kinerja serta kedisiplinan dari bawahan yang berwujud pada kepuasan kerja dan peningkatan kinerja.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan analisis data diatas, maka dapat diketahui bahwa dari 57 orang responden yang memberikan tanggapan terhadap variabel komitmen organisasi dalam kategori tinggi

sebanyak 43 orang dengan besar prosentase 75,4%, untuk kriteria penilaian sedang sebanyak 9 orang dengan prosentase 15,8%, pada kriteria sangat tinggi ada 4 orang dengan prosentase 7,0%, dan 1 orang pada kategori rendah dengan prosentase 1,8%. Pada hasil dari pengolahan data variabel komitmen organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,167 dengan nilai signifikansi sebesar 0,035 yang artinya ada pengaruh secara parsial yakni H_a3 diterima. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada Dosen dan Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.

Hal ini disebabkan Dosen dan Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah merasa bukan hanya sebagai orang yang bekerja tetapi mereka merasa sebagai bagian keluarga pada organisasi ini. Mereka menerima apapun tugas yang diberikan guna memperlancar kegiatan yang ada di Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, karena mereka merasa bekerja di Universitas KH. A. Wahab Hasbullah ini merupakan kebutuhan demi keberlangsungan hidup pribadi dan keluarga. Mereka merasa rugi apabila meninggalkan organisasi ini karena khawatir tidak akan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang didapatkan di Universitas KH. A. Wahab Hasbullah. Sehingga Dosen dan Karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi yang akan memberikan kontribusi besar kepada organisasi karena mereka mau bekerja semaksimal mungkin dan berperilaku baik dalam mencapai tujuan organisasi.

Melalui hasil wawancara yang saya lakukan dari beberapa responden yang memilih kolom setuju dan sangat setuju pada kuesioner variabel *turnover intention*, bahwa apa yang mereka utarakan pada *turnover intention* ini adalah dalam jangka panjang. Artinya mereka memang memiliki niatan untuk keluar atau meninggalkan organisasi ini pada saat ini, hanya saja mungkin hal itu akan menjadi tindakan *turnover* pada waktu yang mereka sendiri pun belum tau.

4. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil perbandingan F hitung dan F tabel diketahui bahwa F hitung (8,659) > F tabel (2,78) dan nilai Sig. (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel bebas secara simultan signifikan mempengaruhi Variabel terikat yaitu *Turnover Intention*. Ada pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *turnover intention* pada Dosen dan Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang.

E. KESIMPULAN

1. Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Dosen dan Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang.

2. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Dosen dan Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Dosen dan Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang.
4. Terdapat pengaruh dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda melalui uji F dalam variabel Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel *Turnover Intention* Dosen dan Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang .

DAFTAR PUSTAKA

- Bagas Erfiansyah. 2017, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Repair PT. Sumberbina Usaha Mandiri Jombang*. Skripsi. STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusias*. Jakarta: Erlangga.
- Dwiningtyas. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Analisis Multivariate SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kartono. 2017. *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mochammad, Nova, Haryono. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Di Telkomsel Distributor Center Kabupaten Jombang*. Jurnal Manajemen Branchmark. Vol 3, Issue 3: 348-360.
- Oky Dwi Yanti. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Marketing Repeat Financing PT. FIF Group Cabang Jombang*. Skripsi. STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Ridwan Suryo Pranowo. 2016, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada CV. Sukses Sejati Computama)*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta