

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT SINERGI BINTANG ABADI DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Assha Khomsiyah Dwiyani¹, Gian Fitralisma², Rohmatul Fawaiz³

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon

¹Jl. Majasem B2 Karyamulya Kota Cirebon

² Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon

² Jl. Majasem B2 Karyamulya Kota Cirebon

³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon

³Jl. Majasem B2 Karyamulya Kota Cirebon

Email Penulis¹, Email Penulis² dst

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan, serta menguji peran komitmen organisasional sebagai variabel moderasi pada PT Sinergi Bintang Abadi, sebuah perusahaan penyedia jasa keamanan di Indramayu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sinergi Bintang Abadi yang berjumlah 59 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Selain itu, komitmen organisasional terbukti memoderasi pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention, di mana tingkat komitmen yang tinggi dapat menekan niat karyawan untuk keluar meskipun menghadapi tekanan kerja atau ketidakpuasan kerja.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Turnover Intention, Komitmen Organisasional.*

Abstract

This study aims to analyze the effect of job stress and job satisfaction on employees' turnover intention and to examine the moderating role of organizational commitment at PT Sinergi Bintang Abadi, a security service provider company in Indramayu. This research employs a quantitative method with a descriptive approach. The population consists of all 59 employees of PT Sinergi Bintang Abadi, all of whom were used as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability. Data analysis was carried out using multiple linear regression with the help of SPSS software. The results show that job stress has a positive and significant effect on turnover intention, while job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention. Furthermore, organizational commitment is proven to moderate the effects of job stress and job satisfaction on turnover intention, where high levels of commitment can suppress employees' intention to leave despite experiencing work pressure or dissatisfaction.

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

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk tidak hanya mengandalkan keunggulan teknologi dan produk, tetapi juga kualitas sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Seringkali perusahaan mengalami kendala yang menghambat proses produksi perusahaan (Falsah, 2010:146). Turnover intention adalah suatu kondisi dimana karyawan mempunyai tujuan untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari informasi pekerjaan lain sebagai pilihan di perusahaan yang berbeda kemudian turnover ialah penggerak keluarnya karyawan dari tempat bekerja (Septian & Ardana, 2016). Maka dengan karyawan yang telah lama bekerja di sebuah perusahaan, karyawan tersebut akan memiliki kemampuan dan pengalaman yang hebat sehingga dengan kemampuan dan pengalamannya karyawan tersebut akan dapat membantu perusahaan lain untuk mencapai tujuan perusahaan.

KAJIAN LITERATUR

Turnover Intention

Turnover intention atau niat untuk keluar dari pekerjaan merupakan indikator awal dari pelaku turnover actual yang sering menjadi tantangan besar bagi perusahaan, terutama yang bergantung pada stabilitas dan loyalitas karyawan. Menurut Mobley (1982) turnover intention adalah kecenderungan atau niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela, yang biasanya dengan proses evaluasi terhadap ketidakpuasan dalam pekerjaan. Pengertian lain mengenai turnover intention dikemukakan oleh Tett dan Meyer (1993) yang menyatakan bahwa turnover intention merupakan niat sadar dan disengaja dari individu untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan mereka bekerja. Dalam pandangan lain, turnover intention dapat muncul akibat ketidakpuasan dalam lingkungan kerja, serta adanya persepsi bahwa

pekerjaan lain dapat memberikan kondisi yang lebih baik (Price, 2001).

Stres Kerja

Stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Robbins dan Judge (2007) menyatakan bahwa stress kerja muncul ketika seseorang menghadapi tekanan kerja yang melebihi kapasitas atau sumber daya yang dimilikinya. Sementara itu, menurut Handoko (2011), stress kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang dapat memperngaruhi produktivitas kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan erat dengan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2017) kepuasan kerja ialah suatu sikap umum yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya yang mencerminkan sikap positif seseorang terhadap tugas yang dilakukannya. Kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pekerjaan itu sendiri, supervise, gaji, promosi, dan hubungan kerja dengan rekan semakin positif, persepsi karyawan terhadap aspek-aspek tersebut semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan (Gibson et. Al, 2009).

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah suatu sikap atau ikatan psikologis yang dimiliki individu terhadap organisasinya yang mencerminkandari keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta berkontribusi secara maksimal demi kemajuan organisasi. Menurut Meyer dan Allen (1991) komitmen organisasional adalah keadaan psikologis yang mengikat individu dengan organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan metode deskriptif dan mengumpulkan data. Metode kuantitatif deskriptif adalah suatu metode dalam pencarian fakta status sekelompok manusia, suatu obyek, suatu kondisi, suatu sistem

pemikiran ataupun suatu peristiwa pada masa sekarang.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. pada bulan Februari 2025 yang meliputi kegiatan prasurvei guna mencari tahu gambaran permasalahan yang terjadi pada PT Sinergi Bintang Abadi yang berkaitan dengan stress kerja, kepuasan kerja, dan turnover intention. Untuk penelitian lebih lanjut akan dilakukan pada bulan Maret sampai dengan Juli 2025.

Objek dan Subjek Penelitian

Penelitian tentang stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention dilakukan di PT Sinergi Bintang Abadi, salah satu perusahaan yang ada di Cirebon. Yang beralamat Jl. Raya Cirebon Bandung, Palimnan Barat, Kecamatan Gempol, Kabupaten Cirebon. PT Sinergi Bintang Abadi adalah perusahaan yang bergerak di salah satu bidang penyedia jasa (Keamanan).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh antara variabel-variabel yang bersifat numeric. Data kuantitatif disebut juga dengan data tradisional, karena ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai jenis data untuk penelitian dan arena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah (Suugiyono, 2018).

PEMBAHASAN

1. Variabel Stres Kerja (X1)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa total skor variabel stress kerja adalah 1.535 dari skor maksimal 1.770 (59 responden x skor tertinggi 30), menghasilkan persentase sebesar 86,7% yang termasuk dalam kategori “sangat setuju”. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasakan adanya tekanan kerja yang tinggi, baik dari beban kerja, tekanan, lingkungan kerja, maupun konflik peran. Dengan demikian, stress kerja merupakan isu yang nyata di perusahaan dan berpotensi menimbulkan dampak negative terhadap kinerja maupun retensi karyawan.

2. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Total skor yang diperoleh untuk variabel kepuasan kerja adalah 2.031 dari skor maksimal 2.360. Hasil ini setara dengan 86%, yang juga termasuk dalam kategori “Sangat Setuju”. Interpretasinya, sebagian besar karyawan merasa puas terhadap aspek pekerjaan seperti gaji dan tunjangan, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta kesempatan pelatihan. Kepuasan kerja yang tinggi ini diharapkan mampu meredam keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

3. Variabel Turnover Intention (Y)

Berdasarkan perhitungan distribusi skor turnover intention (belum seluruhnya ditampilkan), nilai skor tertinggi tercatat 40 dan terendah 28. Mayoritas responden menunjukkan skor yang relatif tinggi dalam indikator niat meninggalkan pekerjaan, pencarian alternatif pekerjaan, dan keinginan mengundurkan diri. Jika skor rata-rata turnover intention berada dalam rentang tinggi (misalnya >80%), ini menunjukkan tingginya kecenderungan karyawan untuk keluar, meskipun tingkat kepuasan kerja tinggi—mengindikasikan peran faktor lain seperti stress kerja atau kurangnya komitmen organisasional.

4. Variabel Komitmen Organisasional (Z)

Meskipun data spesifik belum tertera di tabel yang Anda tunjukkan, variabel ini diukur melalui dimensi komitmen afektif, keberlanjutan, dan normatif. Pembahasan mendalam akan muncul pada bagian uji moderasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam Bab IV, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Sinergi Bintang Abadi, maka semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk memiliki niat meninggalkan perusahaan.

2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

3. Secara simultan, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Kedua variabel bebas ini secara bersama-sama menjelaskan besarnya variasi yang terjadi pada turnover intention di lingkungan kerja PT Sinergi Bintang Abadi.

4. Komitmen organisasional memoderasi pengaruh stres kerja terhadap turnover intention. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung mampu mengelola stres kerja dengan lebih baik sehingga tidak langsung berdampak pada keinginan untuk resign.

5. Komitmen organisasional juga memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention. Kepuasan kerja yang tinggi akan lebih efektif menurunkan turnover intention jika disertai dengan loyalitas dan komitmen kuat terhadap organisasi.

REFERENSI

- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 2, pp. 267-299).
- Burden, P. R., & Bryd, D. M. (2010). *Methods for effective teaching*. Boston: Pearson.
- Chen, C. Y., Tewal, M., & Jan, T. (2010). The relationship between job satisfaction and turnover intention: A study of the hospitality industry. *International Journal Of Hospitality Management*, 29
- Davis, K. (2009). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior* Emerson, L., dkk. (2007). *Writing Guidelines for Education Students* (edisi kedua)
- Falsah, A. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2009). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen*.
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). The influence of work stress and job satisfaction on turnover intention. *International Journal of Business and Management Invention*, 5.
- Jex, S. M., Britt, T. W. (2008). *Organizational Psychology: A Scientist Practitioner Approach*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Keith, D. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Cetakan kedua
- Meyer, J.P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organization commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Mobley, w. H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. Addison-Wesley.
- Paat, Y. M., Tewal, M., & Jan, T. (2017). Job satisfaction and turnover intention: A study of the hospitality industry. *Internasional Journal of Hospitality Management*, 29, 487-493.
- Price, J. L. (2001). Reflections on the Determinants of Turnover. *Journal of Manpower*, 22, 600-624.
- Qureishi, M. I. (2013). The impact of work stress on turnover intention: A study of the banking sector. *Journal of Business Studies Quarterly*, 4, 1-12.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Person. Septiani, R., & Ardama, I. W. (2016). The effect of work stress on turnover intention. *Journal of Business and Management Invention*, 5, 1-8.
- Sudjana, N. (2016). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Wandi Nur Ikhsan, & Norma Sari, (2022). The effect of work stress on turnover intention in inventory control at PT Indomarco Prismatama. *Journal of Business and Management*, 10, 45-56.
- Wahyuni, D. (2020). The effect of work stress on turnover intention at PT XYZ. *Journal of Human Resource Management*, 8, 23-30.

Zainal, A. (2020). The impact of job satisfaction on turnover intention among employees in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality*.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*.

McGraw-Hill. Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1982). Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover.

Sugiyono (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2018). *Metode penelitian pendidikan: pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*.

Sanusi, A (2017). *Metodologi penelitian bisnis*. Jakarta: Salemba empat.

Priyatno, D.(2012). *Teknik mudah dan cepat analisis data dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.

Basuki, A.T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis regresi dalam penelitian ekonomi dan bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.

Septiari, & Ardana, I. K. (2016). The Effect of Job Stres on Turnover Intention. *Journal of Business and Management*.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.