

**PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP INTENSI PERPUTARAN (*TURNOVER INTENTION*) KARYAWAN CV CHAMPION MAKMUR SENTOSA NGANJUK**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna  
Memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM)  
pada Program Studi Manajemen



**OLEH :**

**WALFADILA OKTANADA  
NPM : 19.1.02.02.0210**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI  
2023**

Skripsi oleh:

**WALFADILA OKTANADA**  
19.1.02.02.0210

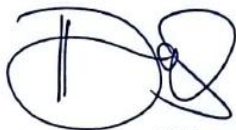
Judul :

**PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP INTENSI PERPUTARAN (*TURNOVER INTENTION*) KARYAWAN CV CHAMPION MAKMUR SENTOSA NGANJUK**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 05 Juli 2023

Pembimbing I



Dhiyan Septa Wihara, M.M.  
NIDN: 0730098401

Pembimbing II



Rony Kurniawan, M.M.  
NIDN: 0730076804

Skripsi oleh :

**WALFADILA OKTANADA**

NPM : 19.1.02.02.0210

Judul:

**PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP INTENSI PERPUTARAN (*TURNOVER INTENTION*) KARYAWAN CV CHAMPION MAKMUR SENTOSA NGANJUK**

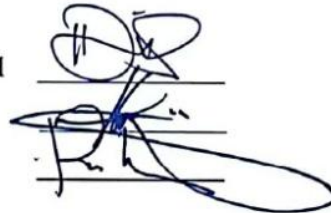
Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang  
Skripsi Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
UNP Kediri

Pada tanggal: 17 Juli 2023

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji:

- |               |                            |
|---------------|----------------------------|
| 1. Ketua      | : Dhiyan Septa Wihara, M.M |
| 2. Penguji I  | : Poniran Yudho L., M.M    |
| 3. Penguji II | : Rony Kurniawan, M.M      |



Mengetahui,  
Dekan FEB UNP Kediri



**Dr. Subagyo, M.M.**  
NIDN. 0717066601

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Walfadila Oktanada  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/tgl. Lahir : Nganjuk / 26 Oktober 2000  
NPM : 19.1.02.02.0210  
Fak : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 17 Juli 2023  
Yang Menyatakan



**Walfadila Oktanada**  
**NPM. 19.1.02.02.0210**

**MOTTO:**

“Kesuksesan dan kebahagiaan terletak pada diri sendiri. Tetaplah berbahagia karena kebahagiaanmu dan kamu yang akan membentuk karakter kuat untuk melawan kesulitan”

(Helen Keller)

Orang lain gak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita yang mereka ingin tahu hanya bagian *succes stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun gak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini, tetap semangat dan berjuang ya♥☺

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

Sebagai tanda bukti kepada orangtua tercinta, keluarga, sahabat, dan teman-teman yang selalu memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini.

## ABSTRAK

**Walfadila Oktanada** : “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Perputaran (*Turnover Intention*) Karyawan CV Champion Makmur Sentosa Nganjuk”

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

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap intensi perputaran (*Turnover Intention*) karyawan CV Champion Makmur Sentosa Nganjuk. Pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif dan merupakan jenis penelitian kausalitas. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada CV Champion Makmur Sentosa Nganjuk. Sampel ditentukan 30 orang dari jumlah karyawan. Pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuisioner yang dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *Software SPSS for windows* versi 23. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa, stres kerja, kepuasan kerja, serta komitmen organisasional secara persial berpengaruh signifikan pada variabel *turnover intention* pada karyawan CV Champion Makmur Sentosa Nganjuk. Secara simultan variabel stres kerja, kepuasan kerja serta komitmen organisasional mampu berpengaruh signifikan pada variabel *turnover intention* pada karyawan CV Champion Makmur Sentosa Nganjuk.

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Perputaran (*Turnover Intention*) Karyawan CV Champion Makmur Sentosa Nganjuk”**

Penyusunan skripsi manajemen ini merupakan bagian rencana penelitian guna penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan dukungan dari berbagai pihak, pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. Selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Bapak Dr. Subagyo, M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Dhiyan Septa Wihara, M.M. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Rony Kurniawan, M.M. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.

6. Orang tua yang telah memberikan semangat, dukungan dan dorongan selama penyusunan skripsi.
7. Pimpinan CV Champion Makmur Sentosa Nganjuk, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh karyawan CV Champion Makmur Sentosa yang bersedia membantu, memberikan pengarahannya serta memberikan kritik maupun saran kepada penulis selama melakukan penelitian.
9. Sahabatku, teman-temanku yang telah berjuang bersama-sama dalam menyelesaikan penelitian serta selalu memberikan semangat dan motivasi.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam proses pembuatan penelitian ini sehingga dapat selesai secara tepat waktu

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka kritik dan saran-saran dari berbagai pihak sangat diharapkan. Disertai harapan semoga skripsi ini mempunyai manfaat bagi kita semua.

Kediri, 05 Juli 2023



Walfadila Oktanada  
NPM: 19.1.02.02.0210



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENYATAAN</b> .....	iii
<b>MOTTO</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Pembatasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS</b> .....	12
A. Kajian Teori .....	12
1. <i>Turnover Intention</i> .....	12
2. Stress Kerja .....	15
3. Kepuasan Kerja .....	19
4. Komitmen Organisasional .....	22
B. Kajian Terdahulu .....	25
C. Kerangka Berpikir .....	27
D. Kerangka Konseptual .....	31
E. Hipotesis .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	34
A. Variabel Penelitian .....	34
1. Identifikasi Variabel Penelitian .....	34
2. Definisi Operasional Variabel .....	34
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian .....	39
1. Pendekatan Penelitian .....	39
2. Teknik Penelitian .....	39
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	39
1. Tempat Penelitian .....	39
2. Waktu Penelitian .....	40
D. Populasi dan Sampel (Subjek dan Objek Penelitian) .....	40
1. Populasi .....	40
2. Sampel .....	40

E.	Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data .....	41
1.	Pengembangan Instrumen .....	41
2.	Skala Pengukuran Variabel.....	41
3.	Uji Instrumen Penelitian .....	42
4.	Sumber dan Langkah-Langkah Pengumpulan Data .....	45
F.	Teknik Analisis Data .....	47
1.	Uji Asumsi Klasik.....	47
2.	Analisis Regresi Linier Berganda .....	50
3.	Uji Hipotesis .....	51
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>54</b>
A.	Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	54
1.	Gambaran Umum Perusahaan .....	54
2.	Karakteristik Responden.....	58
B.	Deskripsi Data Variabel .....	61
1.	Deskripsi Data Variabel Stres Kerja (X1) .....	61
2.	Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	64
3.	Deskripsi Data Variabel Komitmen Organisasional (X3) .....	66
4.	Deskripsi Data Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	69
C.	Analisis Data .....	71
1.	Uji Asumsi Klasik.....	71
2.	Uji Regresi Linier Berganda .....	77
3.	Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	79
D.	Pengujian Hipotesis.....	79
1.	Uji t (Parsial).....	79
2.	Uji f (Simultan).....	81
E.	Pembahasan .....	82
1.	Pengaruh Stres Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	82
2.	Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	84
3.	Pengaruh Komitmen Organisasional (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	85
4.	Pengaruh Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Komitmen Organisasional (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	86
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>88</b>
A.	Kesimpulan .....	88
B.	Saran.....	89
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>92</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>96</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1. 1 Data Turnover Intention CV Champion Makmur Sentosa Nganjuk .....</b>	<b>7</b>
<b>Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>26</b>
<b>Tabel 3. 1 Instrumen Skala Likert.....</b>	<b>42</b>
<b>Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas Instrumen .....</b>	<b>43</b>
<b>Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas .....</b>	<b>44</b>
<b>Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....</b>	<b>58</b>
<b>Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....</b>	<b>59</b>
<b>Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....</b>	<b>59</b>
<b>Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....</b>	<b>60</b>
<b>Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....</b>	<b>61</b>
<b>Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Stres Kerja (X1).....</b>	<b>61</b>
<b>Tabel 4. 7 Hasil Analisis SPSS Mean Stres Kerja .....</b>	<b>63</b>
<b>Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja (X2) .....</b>	<b>64</b>
<b>Tabel 4. 9 Hasil Analisis SPSS Mean Kepuasan Kerja.....</b>	<b>66</b>
<b>Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasional (X3) .....</b>	<b>67</b>
<b>Tabel 4. 11 Hasil Analisis SPSS Mean Komitmen Organisasional.....</b>	<b>68</b>
<b>Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Terhadap Turnover Intention (Y) .....</b>	<b>69</b>
<b>Tabel 4. 13 Hasil Analisis SPSS Mean Turnover Intention .....</b>	<b>70</b>
<b>Tabel 4. 14 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov .....</b>	<b>73</b>
<b>Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikoleniaritas.....</b>	<b>74</b>
<b>Tabel 4. 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....</b>	<b>75</b>
<b>Tabel 4. 17 Hasil Uji Autokolerasi.....</b>	<b>76</b>
<b>Tabel 4. 18 Uji Regresi Linier Berganda .....</b>	<b>77</b>
<b>Tabel 4. 19 Analisis Koefisien Determinasi .....</b>	<b>79</b>
<b>Tabel 4. 20 Hasil Uji t (Parsial).....</b>	<b>80</b>
<b>Tabel 4. 21 Hasil Uji f (Simultan) .....</b>	<b>82</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....</b>	<b>32</b>
<b>Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....</b>	<b>56</b>
<b>Gambar 4. 2 Hasil Uji Normal P-P Plot.....</b>	<b>72</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....</b>	<b>97</b>
<b>Lampiran 2. Tabulasi Data Kuesioner.....</b>	<b>102</b>
<b>Lampiran 3. Analisis Deskriptif .....</b>	<b>106</b>
<b>Lampiran 4. Uji Validitas.....</b>	<b>110</b>
<b>Lampiran 5. Uji Realibitas.....</b>	<b>114</b>
<b>Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik .....</b>	<b>115</b>
<b>Lampiran 7. Koefisien Determinasi .....</b>	<b>117</b>
<b>Lampiran 8. Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji T .....</b>	<b>117</b>
<b>Lampiran 9. Uji F .....</b>	<b>117</b>
<b>Lampiran 10. Surat Pengantar Ijin Penelitian.....</b>	<b>118</b>
<b>Lampiran 11. Surat Balasan CV Champion Makmur Sentosa Nganjuk.....</b>	<b>119</b>
<b>Lampiran 12. Berita Acara Bimbingan Skripsi .....</b>	<b>120</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kebutuhan yang cenderung meningkat memberi peluang kepada para pelaku bisnis untuk menciptakan usaha yang berkontribusi menciptakan lapangan pekerjaan, sehingga dalam hal tersebut dapat mendukung kelangsungan hidup masyarakat. Usaha yang terbentuk tidak lepas dari faktor produksi. Dari beberapa faktor produksi yang ada, sumber daya manusia memberi dampak yang paling besar dibandingkan dengan faktor produksi lainnya. Sumber daya manusia berkontribusi dalam keunggulan bersaing dan diharapkan untuk mengerahkan tenaga serta pikirannya agar menghasilkan output yang maksimal. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

Globalisasi menuntut perusahaan untuk tumbuh dalam persaingan yang ketat. Perusahaan dituntut untuk menerapkan strategi yang efektif dan efisien, karena globalisasi saat ini berdampak cukup signifikan bagi perusahaan, sehingga perubahan yang terjadi harus diikuti dengan perubahan yang konstruktif dari perusahaan. Selain itu, pemanfaatan sumber daya yang dimiliki harus diimbangi dengan alokasi yang tepat agar tidak menimbulkan masalah ketenagakerjaan.

Masalah ketenaga kerjaan merupakan masalah yang banyak dialami oleh perusahaan terutama dalam menjaga masa eksistensi karyawan. Meningkatnya bisnis disebagian besar perusahaan yang tidak diimbangi

dengan kebijakan-kebijakan yang mendukung justru akan diikuti dengan tingginya tingkat *Turnover Intention*, kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh perusahaan untuk menghadapi persaingan yang ketat harus sesuai dengan harapan karyawan agar karyawan tetap memberikan performance yang baik. Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah, maka akan menjadi hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Ariana & Riana, 2013).

*Turnover intention* merupakan niat seorang individu untuk meninggalkan organisasi tempat dia bekerja karena alasan tertentu (Becker et al., 2012) Sebagai contoh adalah ketidaknyamanan yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Peran lingkungan kerja tidak dapat dilihat secara langsung, tetapi lingkungan berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, karena budaya kerja yang mencerminkan suasana kondusif dapat meningkatkan kinerja dengan cara saling memotivasi, saling menghargai, dan membuat suasana kerja lebih nyaman.

Disisi lain, membudayakan sikap yang buruk antar karyawan dapat menciptakan suasana yang tidak kondusif. Hal-hal yang harus dihindari adalah sikap saling curiga, saling menjatuhkan, dan sikap kurang menghargai antar karyawan, termasuk sikap-sikap lainnya yang dapat menciptakan kondisi perusahaan menjadi kurang nyaman. Suasana yang tidak kondusif dapat mengurangi tekanan kinerja pikiran dan menyebabkan

stres kerja, sehingga karyawan terhambat dalam melakukan proses pengambilan keputusan kerja.

Faktor lain yang dapat menimbulkan stres adalah masa jam kerja. Kinerja karyawan yang bekerja melampaui batas jam yang seharusnya cenderung akan menurun. Akibatnya dapat tercermin dari hasil yang kurang produktif. Perusahaan memahami kondisi karyawannya, karena perlakuan dari perusahaan akan mempengaruhi sikap kerja karyawan.

Kekosongan jabatan juga dapat menimbulkan stres kerja. Kondisi yang demikian menuntut perusahaan untuk segera mencari pengganti karyawan. Masalah akan timbul apabila kekosongan jabatan membutuhkan karyawan berkompentensi tinggi, kemudian selama mencari rekrutmen karyawan baru, kekosongan jabatan tersebut diisi oleh karyawan yang ditunjuk oleh perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak tersedia tidak ada yang memenuhi kriteria. Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keahlian dapat menimbulkan kerja bagi karyawan, karena beban kerja yang akan diemban akan menjadi besar. Penelitian ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Aditya et al., (2021) yang dilakukan pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi. Kepuasan kerja harus diciptakan agar moral kerja dan dedikasi karyawan semakin meningkat. Kepuasan kerja dapat membuat karyawan untuk lebih mengutamakan pekerjaan dari pada hal lainnya, menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dan memberikan hasil yang baik pula.



Sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung enggan daripada pekerjaannya dan memiliki kemungkinan yang tinggi untuk mangkir dari perusahaan. Penelitian ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Nasution, (2019) yang dilakukan pada Karyawan PT Intrias Mandiri Sejati Medan.

Eksistensi perusahaan tidak lepas dari komitmen karyawan. Komitmen berkaitan dengan masa kerja karyawan yang mencakup seberapa lama karyawan mampu bertahan untuk berkontribusi mencapai keberhasilan dan kesuksesan yang berkelanjutan. Kesetiaan karyawan dalam perusahaan adalah bentuk refleksi dari komitmen yang tinggi. Komitmen karyawan juga meliputi sikap, kesediaan, dan keterlibatan untuk menjunjung tinggi nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan. Jadi, komitmen tidak hanya sebatas tentang keanggotaan saja, tetapi juga berperan penting dalam proses pencapaian target perusahaan.

Timbal balik yang baik dari perusahaan turut menjaga dan mempertahankan eksistensi karyawan. Tidak dapat dipungkiri bahwa komitmen karyawan yang rendah dapat meningkatkan *Turnover Intention*. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan iklim organisasi yang baik. Penelitian ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Febiani, (2022) yang dilakukan pada Karyawan.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa semua masalah di dalam perusahaan cenderung mempengaruhi kondisi perusahaan di masa yang akan datang. Dalam konteks ini adalah masalah *Turnover Intention*. Menurut

Bluedorn & Schroeder, (2013) *turnover intention* adalah “kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya”. Angka *Turnover* yang tinggikan menjadi beban *direct cost* dan *indirect cost* bagi perusahaan. *Direct cost* perusahaan termasuk waktu yang dibutuhkan dan uang yang dihabiskan untuk karyawan baru. *Indirect cost* perusahaan yaitu penurunan di dalam produktivitas dan pelayanan yang disebabkan oleh kekurangan karyawan selama masa yang digunakan untuk menemukan pengganti karyawan yang sudah keluar dan memperkerjakan atau menggaji karyawan baru yang belum memiliki pengalaman.

*Turnover Intention* dipengaruhi dua faktor, yaitu faktor organisasi dan faktor individual. Faktor organisasi yang dapat menyebabkan keinginan untuk keluar karyawan (*turnover intention*) antara faktor gaji / upah, pekerjaan yang berat, jam kerja serta lingkungan kerja yang tidak mendukung. Sedangkan faktor individu yang dapat menyebabkan *turnover intention* berupa konflik keluarga-kerja, stress kerja serta rendahnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Arianto, (2013).

Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi adalah tingginya stres kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan, dan kurangnya komitmen pada diri karyawan. Penelitian ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Septia Ningsih, Putra (2019) yang dilakukan pada Karyawan.

Perusahaan terdiri dari sekumpulan orang-orang yang pada hakikatnya memiliki kepentingan dan karakteristik yang berbeda-beda. Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap perusahaan berpotensi terjadi masalah. Salah satu perusahaan yang juga terlibat dalam persaingan bisnis yang ketat adalah CV Champion Makmur Sentosa Nganjuk. Perusahaan tersebut bergerak dalam bidang marketing sebagai distributor atau penyedia layanan jual produk Unilever untuk wilayah Kabupaten Nganjuk. CV Champion Makmur Sentosa Nganjuk terus berupaya untuk menghasilkan *output* dengan keunggulan kompetitif. Namun, dalam usahanya pernah terjadi beberapa fenomena yang menyebabkan *Turnover Intention* seperti kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan. Karyawan CV Champion Makmur Sentosa Nganjuk dituntut untuk mengerahkan pikiran dan tenaganya untuk mencapai tujuan perusahaan, sementara di sisi lain mereka juga memiliki keinginan dan kebutuhan untuk mendapat perhatian dari perusahaan.

Tingginya tingkat *turnover intention* pada karyawan dapat dilihat dari data *turnover* yang ada pada data perputaran karyawan. Berdasarkan data awal yang didapatkan peneliti dari Manager Operasional CV Champion Makmur Sentosa Nganjuk peneliti mendapatkan permasalahan yaitu terjadinya tingkat *turnover* yang cukup tinggi pada data perputaran karyawan dari tahun 2019-2022.

Nilai persentase *turnover* karyawan pada CV Champion Makmur Sentosa Nganjuk dipaparkan pada Tabel 1.

**Tabel 1.1 Data *Turnover Intention* CV Champion Makmur Sentosa Nganjuk**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Persentase Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase Karyawan Keluar
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			$= \frac{(2)}{(1)} \times 100\%$		$= \frac{(4)}{(1)} \times 100\%$
2019	24	10	41,6%	6	25%
2020	25	14	56%	6	24%
2021	27	20	74%	10	37%
2022	30	25	83,3%	8	26,6%

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa selama 4 tahun terakhir tingkat *turnover* pada CV Champion Makmur Sentosa Nganjuk cenderung mengalami peningkatan, tingkat *turnover* karyawan yang tinggi mengindikasikan bahwa terjadi masalah dalam suatu organisasi khususnya dalam hal ini adalah masalah terjadinya *turnover intention*, dari data di atas bisa dilihat bahwa tingkat *turnover* karyawan paling tinggi adalah pada tahun 2021 yaitu 37% dimana 10 orang karyawan keluar dari perusahaan dengan berbagai alasan, yang menyebabkan banyak pekerjaan terbengkalai sehingga menurunkan kualitas pelayanan pada perusahaan. Jika tingkat *turnover* terus mengalami peningkatan maka akan menjadi masalah serius bagi perusahaan yaitu terjadinya pemborosan dalam proses perekrutan karyawan baru, kehilangan karyawan yang berkompeten, serta terjadinya kemungkinan adanya peningkatan terjadinya *turnover intention* pada tahun-tahun berikutnya.

Kondisi yang demikian terkadang tidak diimbangi dengan faktor yang mendukung sehingga menimbulkan masalah yang mengakibatkan terjadinya *Turnover Intention*. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini akan menguji kembali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah dari pekerjaan yang dimiliki saat ini. Hal ini bertujuan agar dapat mengurangi jumlah *Turnover Intention*.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan dari masalah-masalah yang disebutkan di atas, inti pembahasan kali ini adalah:

1. Adanya *turnover* karyawan yang cukup tinggi.
2. Adanya beban kerja yang berat yang dapat menimbulkan tekanan dan stres pada karyawan CV Champion Makmur Sentosa Nganjuk.
3. Adanya permasalahan dalam beberapa fenomena yang menyebabkan *Turnover Intention* seperti kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini bertujuan agar dapat mengurangi jumlah intensi berputaran karyawan pada CV Champion Makmur Sentosa Nganjuk.

## **C. Pembatasan Masalah**

Penelitian ini dibatasi sesuai dengan judul penelitian yaitu: “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV Champion Makmur Sentosa Nganjuk”.

Berdasarkan judul tersebut di atas maka penelitian dibatasi sebagai berikut:

1. Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV Champion Makmur Sentosa Nganjuk.
2. Responden penelitian adalah seluruh karyawan CV Champion Makmur Sentosa Nganjuk.
3. Tempat penelitian dilaksanakan di CV Champion Makmur Sentosa Nganjuk.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Champion Makmur Sentosa Nganjuk?
2. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Champion Makmur Sentosa Nganjuk?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Champion Makmur Sentosa Nganjuk?
4. Apakah stress kerja, kepuasan kerja, dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Champion Makmur Sentosa Nganjuk?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan pada perumusan masalah yang telah dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di CV Champion Makmur Sentosa Nganjuk.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di CV Champion Makmur Sentosa Nganjuk.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *Turnover Intention* karyawan di CV Champion Makmur Sentosa Nganjuk.
4. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja, kepuasan kerja, dan komitmen secara simultan terhadap *Turnover Intention* karyawan di CV Champion Makmur Sentosa Nganjuk.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi pihak lain, baik manfaat praktis maupun manfaat teoritis. Manfaat-manfaat yang dapat diambil yaitu:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperkaya hasil penelitian yang berhubungan dengan sumber daya manusia pada umumnya dan pengaruh keinginan untuk berhenti bekerja atau yang lebih dikenal dengan *turnover intention* secara khusus di CV Champion Makmur Sentosa Nganjuk.

## 2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan dalam menetapkan kebijakan-kebijakan mengenai *turnover intention* karyawan, terutama hal-hal yang berkaitan dengan stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, O. M., Muslih, B., & Meilina, R. (2021). Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri. *PENATARAN: Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 6(1), 39–54.
- Ariana, & Riana, I. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(1), 250355.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Becker, T. E., Klein, H. J., & Meyer, J. P. (2012). Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions. In *Commitment in organizations* (pp. 432–465). Routledge.
- Bluedorn, C., & Schroeder, R. G. (2013). The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants. *Managerial Auditing Journal*.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Daenuri, M. R., & Pitri, T. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Glostar Indonesia I Cikembar Kabupaten Sukabumi (Studi Pada Divisi Production Planning Inventory Control). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 47–65.
- Dharma, C. (2013). Hubungan antara turnover intention dengan komitmen organisasional di PT. X medan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*, 1(2), 1–9.
- Febiani, A. N. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan*.
- FEBIANI, A. N. (2022). *PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA.
- Ghozali. (2018a). *BAB III METODE PENELITIAN 3.1. Gambaran Umum Objek Penelitian*. 82–96.
- Ghozali, I. (2018b). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 edisi ke-9*. Universitas Diponegoro.
- Gusti Yuli Asih, Hardani Widhiastuti, R. D. (2018). *STRESS KERJA*. University Press.

- Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (2012). Leadership: Memperkaya pelajaran dari pengalaman. *Edisi Ketujuh, Jakarta: Salemba Humanika.*
- Issa, D., Ahmad, F., & Gelaidan, H. M. (2013). Job satisfaction and turnover intention based on sales person standpoint. *Middle-East Journal of Scientific Research, 14*(4), 525–531.
- Kaswan, M. M. (2012). Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi. *Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.*
- Kuncoro, W. S., Wulan, H. S., & Haryono, A. T. (2018). *Pengaruh Konflik Kerja , Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja ( Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening ) Di Pt Roberta Prima Tobacco.*
- Kusbiantari, D. (2013). Upaya Menurunkan Intensi Turnover Melalui Peningkatan Motivasi Intrinsik pada Guru PAUD. *Majalah Ilmiah Pawiyatan, 20*(1), 93–103.
- Luthan, F. (2012). Perilaku Organisasi, edisi Sepuluh, terj. Vivin Andhika Dkk, *Yogyakarta: Andi.*
- Mahiri, E. A. (2016). Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka. *MAKSI Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi, 3*(1), 1–9.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan.*
- Mathis, L. R. dan Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit Salemba Empat.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). Terjemahan: Human Resource Management. *Jakarta: Salemba Empat.*
- Nasution, M. K. F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Intrias Mandiri Sejati Medan* (pp. 1–73).
- Nayaputera, Y. (2011). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Intensi Turnover Customer Service Employee Di Pt. Plaza Indonesia Reality Tbk. *Laboratory Animal Science, 21*(2), 39.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., & Barry Gerhart, P. M. W. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing, Buku 1.*
- Priansa, D. J. (2014). Perencanaan & pengembangan SDM. *Bandung: Alfabeta.*
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi, PT Indeks.* Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2008). A. 2015, Perilaku Organisasi, Edisi 16, Edisi Bahasa Indonesia, Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. *Salemba*

*Empat, Jakarta.*

- Rusiadi, R. H., & Subiantoro, N. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan (Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisres)*. Medan: USU Press.
- Santosa, S. (2012). *Analisis SPSS Pada Statistik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sari, R. N. (2014). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Bachelor Thesis, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.*
- Septia Ningsih, N. K. W., & Putra, M. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 5907. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p02>
- Septia Ningsih, S. P. (2019). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No(2302–8912), 5907–5927. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i10.p02>
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98.
- Simatupang, D. W. (2015). *HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI BALI*. Universitas Gadjah Mada.
- Sopiah, S., & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Andi.
- Sugiyono, D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Suharsimi, A. (2012). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan dan Praktik. Dokumentasi*. Jakarta: Graha Pustaka.
- Sunyoto, D. (2013). *Metodologi penelitian akuntansi*.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Implikasinya*. Edisi Kedua. Jakarta: Kencana.
- Titin Suprihatin. (2015). *MANAGEMENT STRES KERJA PADA PERAWAT ICU*. VIII(1), 103–110.
- Vanchapo, A. R., & MKes, M. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Penerbit Qiara Media.
- Waluyo, M. (2009). *Psikologi teknik industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 17.

Waspodo, et. al. (2013). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. UNITEX DI BOGOR. 4.*

Wulantika, L., & Irma, I. (2017). ANALISIS STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. LEADING GARMENT BANDUNG. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 2(2).