

PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. ATOSIM LAMPUNG PELAYARAN

Pelita Saulina Sinaga
Universitas Satya Negara Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yang terjadi pada PT. Atosim Lampung Pelayaran, mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*, mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 140 orang yang merupakan karyawan PT. Atosim Lampung Pelayaran.

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Serta ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,703 yang berarti hubungan struktural dari ketiga variabel yang diteliti adalah sebesar 70,3%. Sedangkan sisanya sebesar 29,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Intentions Perputaran.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu elemen penting dalam suatu organisasi adalah adanya sumber daya manusia yang mampu menggerakkan seluruh aktivitas guna pencapaian tujuan pada organisasi tersebut. Hal ini telah membuat karyawan sebagai sumber daya manusia memiliki peran penting terhadap baik atau tidaknya kinerja perusahaan dimana kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut dan perusahaan yang kurang menganggap penting arti kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi karyawan karena dengan tingginya ketersediaan tenaga kerja di pasar maka memungkinkan perusahaan untuk memilih dan melakukan penggantian karyawan yang tidak sesuai dengan kepentingan mereka dengan karyawan yang baru secara sesuka hati. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang efektif di dalam suatu organisasi agar apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai. Namun, masalah yang sering kali dihadapi adalah adanya faktor sikap dan perilaku karyawan yang tidak dapat dikendalikan dalam proses pengelolaan sumber daya manusia. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan organisasi yang menaunginya kurang memahami faktor yang mempengaruhi terbentuknya perilaku individu tersebut.

Seringkali karyawan berkeinginan untuk berpindah kerja atau berhenti dari suatu perusahaan diantaranya karena balas jasa terlalu rendah, mendapat pekerjaan yang lebih baik, suasana lingkungan pekerjaan yang kurang cocok, kesempatan