

ANTESEDEN VARIABEL PADA TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT PATRA JASA

Andita Jasmeen Pratama

Christine Winstinindah Sandroto

Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

ABSTRACT

This study aims to examine antecedent variables on turnover intention of PT PATRA JASA employees, with independent variables are commitment organizational, job satisfaction, person organization fit and work stress factor, while the independent variable which is the intention of turnover. Data were collected by distributing questionnaires to 60 employees of PT PATRA JASA Jakarta. Sampling method used is convenience sampling. The results show that partially commitment organization has negative significant effect on turnover intention, job satisfaction has negative significant effect on turnover intention, person organization fit has negative significant effect on turnover intention, and work stress factor has positive significant effect on turnover intention. Simultaneously commitment organization, job satisfaction, person organization fit, and work stress factor variables have a significant effect on turnover intention of employee in PT PATRA JASA.

Keywords: commitment organization, job satisfaction, person organization fit, work stress, and turnover intention

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor yang utama karena menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan serta sasaran yang ditetapkan. Karyawan sebagai sumber daya utama bagi perusahaan selalu dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal. Keberadaan karyawan sangat penting karena merupakan salah satu faktor penentu dalam produktivitas perusahaan. Tanpa karyawan tujuan perusahaan akan sulit tercapai dan akhirnya tidak mampu bertahan dalam persaingan. Sumber daya manusia yang baik dapat menjadi modal perusahaan untuk terus maju dan berkembang, dan sumber daya manusia yang di kelola dengan baik akan menghasilkan karyawan yang memiliki integritas dan kualitas dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tersebut sebagai gambaran performa perusahaan.

Pengelolaan karyawan secara efektif dapat mengurangi tingkat keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain. Sedangkan karyawan yang kurang puas akan perusahaan atau pekerjaannya akan mempunyai kecenderungan untuk berpindah ke

perusahaan lain, dan tingkat turnover yang tinggi akan berdampak pada performa perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Turnover cukup merugikan perusahaan karena banyaknya biaya yang telah dikeluarkan seperti uang pesangon, ketidakmanfaatan fasilitas sampai mendapatkan pengganti karyawan yang keluar, biaya kepegawaian (seperti biaya rekrutmen, *interview*, *test*, biaya latihan dan lain sebagainya). Kerugian nyata adalah kehilangan produktivitas sampai karyawan baru mencapai tingkat produktivitas sama dengan karyawan lama tersebut.

Penelitian kali ini dilakukan di PT. PATRA JASA yang bergerak di bidang hospitality, property dan multi jasa. Berdasarkan data *turnover* periode 2017 yang di dapat penulis dari perusahaan tersebut terdapat fenomena *turnover*.

Tabel 1 Data turnover PT PATRA JASA perioder Januari-September 2017

Turnover	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September
In	9	9	8	53	8	4	12	16	13
Out	20	15	11	19	12	6	10	12	11

Dari data diatas terlihat terjadinya keluar dan masuk karyawan pada setiap bulannya yang menjadi dasar penulis ingin meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi keluar masuknya karyawan pada PT PATRA JASA. Tujuan yang ingin dicapai lewat penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intentions* karyawan PT PATRA JASA serta memperoleh hasil yang lebih mencerminkan keadaan sesungguhnya mengenai tingkat *turnover intentions* di perusahaan yang di teliti. Ada beberapa faktor yang ingin di teliti oleh peneliti mengenai tingkat *turnover intentions* antaranya adalah komitmen organisasi, kepuasan kerja, *person organization fit* (POF) dan stress kerja.

Berdasarkan paparan di atas, maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan topik “Anteseden Variabel Pada Turnover Intention Karyawan PT PATRA JASA”.

Rumusan Masalah dan Pembatasan Masalah

Batasan dalam penelitian ini adalah penulis hanya meneliti tentang Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Person Organization Fit* dan Faktor Stres Kerja sebagai variabel independen, serta *Turnover Intention* sebagai variabel dependen. Responden yang digunakan untuk memperoleh data penelitian adalah karyawan PT PATRA JASA Jakarta.

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka penulis menetapkan rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT PATRA JASA?
- 2) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT PATRA JASA?
- 3) Apakah *Person Organization Fit* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT PATRA JASA?
- 4) Apakah Faktor Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT PATRA JASA?
- 5) Apakah Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Person Organization Fit*, dan Faktor Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT PATRA JASA?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas maka tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT PATRA JASA.
- 2) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT PATRA JASA.
- 3) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Person Organization Fit* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT PATRA JASA.
- 4) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Faktor Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT PATRA JASA.
- 5) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Person Organization Fit*, dan Faktor Stres Kerja secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT PATRA JASA.

2. TINJAUAN LITERATUR

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan

perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan (Mathis dan Jackson, 2011).

Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (2011) Komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan tidak bersedia untuk meninggalkan organisasinya.

Berdasarkan teori yang tertera di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi Komitmen organisasi merupakan hasil hubungan baik individu dengan individu, individu dengan organisasi atau organisasi dengan organisasi. Hubungan yang baik menghasilkan kepercayaan, dan kepercayaan yang kuat menghasilkan komitmen. Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk menjadi bagian dari organisasi kerja.

Ada tiga tipe komitmen organisasi menurut Greenberg dan Baron (2011), yaitu:

1. Komitmen Afektif (*affective commitment*)

Sejauh mana seorang karyawan ingin tetap di organisasi, peduli dengan organisasi, dan bersedia dengan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja di perusahaan karena mengiginkannya. Komitmen afektif timbul karena karyawan merasa adanya kasih sayang, kehangatan, saling memiliki, adanya kesetiaan, dan lain sebagainya dengan organisasi tersebut.

2. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*)

Kesadaran akan kerugian karna meninggalkan perusahaan. Karyawan yang hubungan dasarnya bedasarkan komitmen berkelanjutan tetap akan bekerja karena karyawan percaya dia harus tetap dengan perusahaan karena waktu, biaya dan kesulitan akan mencai pekerjaan lain. Komitmen ini terjadi karena seseorang telah mengerahkan biaya, waktu dan tenaganya selama ia bekerja di organisasi tersebut, Adanya kepercayaan yang tinggi untuk tetap mempertahankan pekerjaannya dengan alasan biaya yang akan diderita oleh karyawan jika keluar dari pekerjaan ini.

3. Komitmen Normatif (*normative commitment*)

Mencerminkan rasa tanggung jawab untuk terus bekerja. Komitmen ini terjadi karena adanya kewajiban untuk berada di organisasi dalam hal keadilan dan tanggung jawab. Komitmen ini berhubungan dengan dimensi moral. Dimensi moral termasuk keadilan,

tanggung jawab, kesetiaan, integritas, ketetapan hati, dan keteguhan. Seseorang yang telah merasa bertanggung jawab kepada organisasi atas apa yang telah organisasi berikan kepadanya, seperti dilatih dengan biaya yang di keluarkan oleh organisasi akan cenderung memiliki perasaan tanggung jawab atas dasar moral individu.

Selain itu, Luthans (2011) menetapkan faktor-faktor yang membentuk komitmen organisasi seperti faktor personal, faktor organisasional dan faktor non-organisasional.

Greenberg (2010) juga mengemukakan bahwa ada cara-cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen organisasi, yaitu membuat pekerjaan menjadi menarik, menyelaraskan kepentingan perusahaan dengan kepentingan karyawan, dan merekrut dan menyeleksi karyawan baru yang memiliki nilai sama dengan perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2011) kepuasan kerja mencerminkan tingkatan dimana seseorang menyukai pekerjaannya. Diartikan secara formal. Kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

Luthans (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lima faktor yaitu: pekerjaan itu sendiri (*Work itself*), gaji (*Pay*), kesempatan promosi (*Promotion opportunities*), pengawas (*Supervisor*), dan rekan Kerja (*Co-Workers*).

Luthans (2011) juga menambahkan bahwa terdapat tiga dampak dari kepuasan kerja seperti kepuasan dan produktivitas, kepuasan dan keabsenan, dan kepuasan dan pengunduran diri. Menurut Robbins dan Coulter (2015) bahwa ketidakpuasan karyawan dapat diungkapkan dengan sejumlah cara seperti keluar, menyuarakan, kesetiaan, dan mengabaikan.

Person Organization Fit (POF)

Bowen, Ledrof dan Nathan (diacu dalam Rahmi dan Safitra, 2014) berpendapat bahwa *person organization fit* adalah kunci utama untuk memelihara dan mempertahankan kepuasan kerja dan komitmen karyawan yang sangat diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif.

Donald dan Pandey (diacu dalam Astuti, 2010) mendefinisikan *Person Organization Fit* adalah adanya kesesuaian/kecocokan antara individu dengan organisasi ketika setidaknya ada kesungguhan untuk memenuhi kebutuhan pihak lain dan mereka memiliki karakteristik dasar yang serupa.

Menurut Kristof (diacu dalam Astuti, 2010) *Person Organization Fit* dapat diartikan dalam empat konsep, yaitu: kesesuaian nilai (*Value Congruence*), kesesuaian tujuan (*Goal Congruence*), pemenuhan kebutuhan karyawan (*Employee Need Fulfillment*), dan kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*Culture Personality Congruence*).

Van Viannen (2000) menjelaskan konsep *person organization fit* dari perspektif *supplementary fit* dan *complementary fit*. *Supplementary fit* terjadi apabila individu memiliki karakteristik seperti *preference* dan *attitude* yang serupa dengan karakteristik yang dimiliki oleh individu-individu lain dalam organisasi yang bersangkutan. Sedangkan *complementary fit* terjadi apabila karakteristik yang dimiliki individu dapat ditambahkan untuk melengkapi karakteristik yang tidak dimiliki oleh organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat terjadi apabila individu tersebut memiliki *skill* khusus yang berguna untuk peningkatan kesuksesan sebuah *work team*.

Tabel 2. Dimensi-dimensi person organization fit

Komponen Sikap Individual	Elemen –Elemen Organisasi		
	Kebijakan dan Prosedur Perusahaan	Supervisor atau Manager	Rekan Kerja
Cognition	Kesesuaian Cognitive Perusahaan	Kesesuaian Cognitive Supervisor	Kesesuaian Cognitive rekan kerja
Affect	Kesesuaian Affective Perusahaan	Kesesuaian Affective Supervisor	Kesesuaian Affective rekan kerja

Sumber: Aury dan Daugherty (2003).

Menurut Aury & Daugherty pada tabel di atas dimensi *person organization fit* adalah adanya kesesuaian dengan tujuan perusahaan, kesesuaian dengan rekan kerja, dan kesesuaian dengan supervisor. Para peneliti menemukan bahwa semakin tinggi *person organization fit* di suatu perusahaan, maka semakin kecil keinginan karyawan untuk berhenti atau keluar dari organisasi (Liu, Liu & Hu, 2010).

Faktor Stres Kerja

Stres adalah kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada peluang, permintaan, atau sumber daya yang terkait dengan keinginan individu dan yang hasilnya dianggap tidak pasti dan penting. (Robbins dan Judge, 2015). Stres terdiri dari dua jenis yaitu *eustress* dan *distress*, *eustress* bersifat stress yang positif sementara *distress* berarti stres

yang bersifat negatif. *Eustress* menimbulkan efek termotivasi, menikmati tantangan sedangkan *distress* menimbulkan efek tertekan, merasa tidak nyaman. Menurut Robbin dan Judge (2015) membagi sumber sumber potensial stres menjadi tiga bagian yaitu faktor-faktor lingkungan, faktor-faktor organisasi, dan faktor-faktor pribadi. Berikut bahasan mengenai tiga faktor tersebut, adalah: faktor-faktor lingkungan, faktor-faktor organisasi, dan faktor-faktor pribadi.

Turnover Intention

Menurut Aycogdu dalam Lu, L. Lu, A. Gursoy, DNeale, N. (2016) "*Turnover intentions* adalah perilaku seseorang untuk meninggalkan sebuah perusahaan/organisasi menggambarkan tindakan sebenarnya dalam memisahkan diri dari sebuah perusahaan/organisasi."

"*When employees seriously consider quitting their jobs, they are thought to have the intention to quit the organization*" (Omar, Anuar, Majid, & Johari, 2012) artinya Ketika karyawan benar-benar mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaan mereka, mereka merasa memiliki niat untuk keluar dari organisasi.

"*Turnover intention, a strong predictor of quitting an organization as discussed earlier, becomes a final step before an employee actually leaves the organization*" Lee & Bruvold (dalam Yamazakia dan Petchdee, 2015), artinya adalah Perputaran niat, prediksi kuat untuk berhenti dari sebuah organisasi seperti yang telah dibahas sebelumnya, menjadi langkah terakhir sebelum seorang karyawan benar-benar meninggalkan organisasi tersebut.

Menurut Ridlo (2012) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover*, antara lain: usia, lama bekerja, dan keterikatan terhadap organisasi. Sedangkan dijelaskan oleh Aamodt (2010), ada lima alasan karyawan meninggalkan pekerjaan mereka, yaitu:

1. Alasan yang tidak dapat dihindari, misalnya karyawan yang harus pindah karena menikah dengan karyawan di satu perusahaan dikarenakan masalah kesehatan atau masalah keluarga.
2. Kemajuan, banyak karyawan yang ingin meninggalkan perusahaan untuk mencari pekerjaan dengan bayaran yang lebih baik dan untuk kemajuan dirinya.
3. Kebutuhan yang tidak terpenuhi, karyawan yang kebutuhannya tidak terpenuhi akan merasa tidak puas dan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan. Misalnya seseorang karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi, tetapi pekerjaannya hanya melibatkan sedikit kontak dengan orang lain, atau seorang karyawan yang

memiliki kebutuhan untuk apresiasi dan pengakuan, tetapi tidak dipenuhi oleh perusahaan, maka orang-orang tersebut akan meninggalkan pekerjaan untuk mencari pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan sosial mereka.

4. Melarikan diri / menghindar, alasan umum mengapa banyak karyawan meninggalkan perusahaan yaitu karena menghindar dari orang-orang, kondisi pekerjaan dan beban *stress* kerja.
5. Harapan yang tidak terpenuhi, karyawan datang ke suatu perusahaan dengan Harapan yang beragam seperti gaji, kondisi pekerjaan, kesempatan untuk maju/berkembang, dan budaya organisasi. Ketika kenyataan berbeda dengan harapan, karyawan akan merasa kurang puas dan meninggalkan perusahaan.

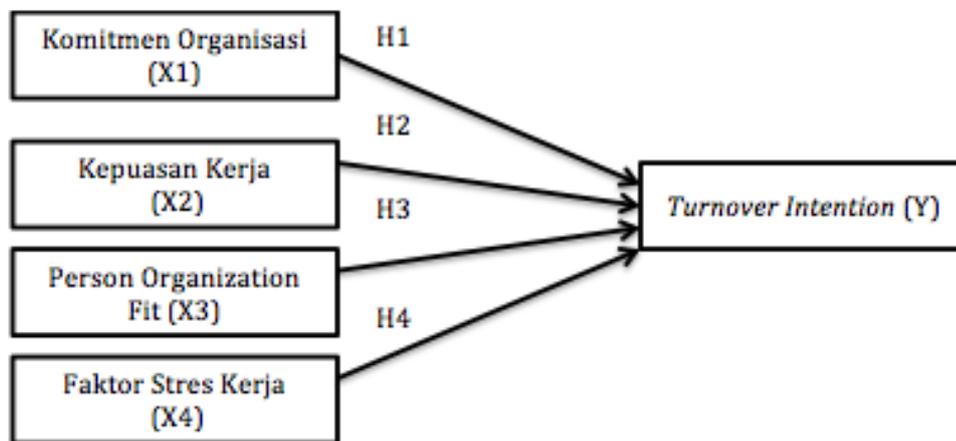
Angka *turnover* yang tinggi berdampak negative bagi perusahaan, menurut Ghee, Mathis dan Jackson (2010), terdapat enam jenis perputaran karyawan, yaitu: perputaran tidak sukarela (*involuntary turnover*), perputaran sukarela (*voluntary turnover*), perputaran fungsional (*functional turnover*), perputaran disfungsional (*dysfunctional turnover*), perputaran tidak terkendali (*uncontrollable turnover*), dan perputaran terkendali (*controllable turnover*).

Referensi yang digunakan oleh penelitian ini di ambil dari jurnal yang berjudul “*Determinants of Employees intentions to leave: A Study from Pakistan*” oleh Arshad et al. (2014). Penelitian ini bertujuan untuk meneliti faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dengan menggunakan metodologi deskriptif untuk menguji hipotesisi yang disajikan dalam desain model penelitiannya, Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, *person organization fit*, dan stress kerja terhadap *turnover intention*. Dengan variable independent yang di teliti komitmen organisasi, kepuasan kerja, *person organization fit* dan stres kerja dan variable dependent yang diteliti adalah *turnover intentions*. Peneliti mengambil sampel sebanyak 185 karyawan dengan 160 kuesioner yang terisi melakukan penelitian di Bahawalpur, Pakistan. Hasil penelitian menunjukkan variable stres kerja dan *person organization fit* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan variable kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap *turnover intention* di penelitian tersebut.

Karyawan yang memiliki tingkat stres yang tinggi karena tekanan pekerjaan cenderung mempunyai keinginan untuk keluar dan tidak bertahan di perusahaan, dan

person organization fit yang rendah juga cenderung karyawan memiliki keinginan untuk keluar, karna dibutuhkan kesesuaian individu dengan organisasi yang tinggi agar tidak terjadinya keinginan untuk keluar dari perusahaan. Dalam Penelitian ini peneliti memberikan solusi untuk membuat lingkungan kerja yang efektif dengan cara perusahaan tidak memberikan tekanan yang berlebihan kepada karyawan agar performa karyawan tetap optimal karna dalam penelitian ini stress kerja adalah faktor terbesar yang mempengaruhi *turnover intention*.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka model penelitian dalam penelitian ini akan adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian diatas, maka hipotesis konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1: Terdapat pengaruh signifikan dari komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Hipotesis 3: Terdapat pengaruh signifikan dari *person organization fit* terhadap organisasi terhadap *turnover intention*

Hipotesis 4: Terdapat pengaruh signifikan dari faktor stres kerja terhadap *turnover intention*.

Hipotesis 5: Terdapat pengaruh secara simultan dari komitmen organisasi, kepuasan kerja, *person organization fit*, dan faktor stres kerja terhadap *turnover intention*.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT PATRA JASA yang berjumlah 134 orang karyawan. Dalam menentukan jumlah sampel yang akan diteliti, maka peneliti menggunakan rumus Slovin dan didapatkan angka minimal sampel 58 dan peneliti menetapkan sampel sebanyak 60.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling*, yaitu metode pengambilan sampel dengan kondisi probabilitas yang tidak setara dari setiap anggota sampel yang diteliti, sedangkan pengumpulan data menggunakan teknik *convenience sampling*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya (Wijaya, 2013).

Pengukuran Variabel Penelitian

Seluruh pengukuran pada variabel penelitian ini diacu dari Mas'ud (2004). Komitmen organisasi menggunakan instrument yang di kembangkan Mayer, J. P, Natalie J. Allen dan Catherine A. Smith (1993) dalam jurnal "*Commitment to Organization and Occupation: Extensions and test of Three Component Conceptualization*" , pengukuran pada variabel kepuasan kerja menggunakan instrumen yang di kembangkan oleh Celluci, Anthony J dan David L. DeVries (1987) dalam jurnal "*Measuring Managerial Satisfaction: A Manual for the MJSQ Technical Report II*", pengukuran pada variabel *person organization fit* menggunakan instrumen yang di kembangkan oleh Netemeyer, Richard, James. Boles, Mckee, dan McMurrian (1997) dalam jurnal "*An Investigation into the Antecedent of Organizational Citizenship Behavior in a Personal Selling Context*" , pengukuran pada variabel faktor stres kerja menggunakan instrumen yang di kembangkan oleh Udai Pareek (1983) dalam jurnal "*Organizational Role Stress Manual*", dan pengukuran pada variabel *turnover intention* menggunakan instrumen yang di kembangkan oleh Ganesam dan Weithz (1996) dalam jurnal "*Perceived Organizational Support and Leader Member Exchange*."

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data karakteristik responden, uji instrumen (seperti uji validitas, uji reliabilitas, maupun analisis nilai rata-rata), uji asumsi (seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas), uji hipotesis (seperti uji F dan uji T), analisis regresi berganda, dan analisis koefisien determinasi.

Berdasarkan teknik analisis data yang telah disebutkan pada metode penelitian, hasil analisis pada data yang telah dikumpulkan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Profil Responden

No	Data Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis Kelamin		
	Pria	34	56,7%
	Wanita	26	43,3%
	Total	60	100%
2.	Status Menikah		
	Belum Menikah	24	40,0%
	Menikah	36	60,0%
	Total	60	100%
3.	Usia		
	20-26 Tahun	20	33,3%
	27-32 Tahun	15	25,0%
	33-38 Tahun	4	6,7%
	39-43 Tahun	10	16,7%
	44-49 Tahun	6	10,0%
	> 50 Tahun	5	8,3%
	Total	60	100%
4.	Masa Kerja		
	<1 Tahun	24	40,0%
	1-5 Tahun	14	23,3%
	6-10 Tahun	5	8,3%
	11-15 Tahun	7	11,7%
	16-20 Tahun	4	6,7%
	> 20 Tahun	6	10,0%
	Total	60	100%
5.	Pendidikan Terakhir		
	<D3	6	10,0%
	D3	5	8,3%
	S1	46	76,7%
	S2	3	5,0%
	Total	60	100%
4.	Jumlah Tanggungan		
	Belum Mempunyai Anak	28	46,7%

1 Anak	12	20,0%
2 Anak	11	18,3%
3 Anak	7	11,7%
> 4 Anak	2	3,3%
Total	60	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa 60 responden terdiri dari 34 responden berjenis kelamin pria (56,7%) dan wanita 26 responden (43,3%). Status Menikah dari 60 responden terbagi menjadi Belum Menikah berjumlah 24 responden (40,0%), dan Sudah Menikah berjumlah 35 responden (60,0%). Usia responden dari 20-26 Tahun berjumlah 20 responden (33,3%), 27-32 Tahun berjumlah 15 responden (25,0%), 33-38 tahun berjumlah 4 responden (6,7%), 39-43 tahun berjumlah 10 responden (16,7%), 44-49 tahun berjumlah 6 responden (10,0%), dan > 50 Tahun berjumlah 5 responden (8,3%). Masa kerja yang diteliti responden dari < 1 tahun berjumlah 24 responden (40,0%), 1-5 tahun berjumlah 14 responden (23,3%), 6-10 tahun berjumlah 5 responden (8,3%), 11-15 tahun berjumlah 7 responden (11,7%), 16-20 Tahun berjumlah 4 responden (6,7%), dan > 20 Tahun berjumlah 6 responden (10,0%). Pendidikan terakhir dari responden yang diteliti dibagi menjadi >D3 berjumlah 6 responden (10,0%), D3 berjumlah 5 responden (8,3%), S1 berjumlah 46 responden (76,7%), dan S2 berjumlah 3 responden (5,0%). Jumlah tanggungan responden yang diteliti terbagi menjadi belum mempunyai anak berjumlah 28 responden (46,7%), 1 anak berjumlah 12 responden (20,0%), 2 anak berjumlah 11 responden (18,3%), 3 anak berjumlah 7 responden (11,7%), dan > 4 Anak berjumlah 2 responden (3.3%).

Hasil analisis data untuk uji validitas dan uji reliabilitas untuk variabel Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Person Organization Fit*, Faktor Stres Kerja dan *Turnover Intention* menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner telah valid dan reliabel. Seluruh item pernyataan untuk setiap variabel tersebut dapat dinyatakan valid karena telah memenuhi syarat dimana seluruh nilai signifikansi atau *p-value* tidak lebih besar dari 0,05. Selain itu, setiap variabel juga dapat dinyatakan reliabel karena telah memenuhi syarat bahwa nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai minimal yaitu 0,70 (Uyanto, 2009). Dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner telah layak digunakan untuk dilakukan analisis regresi linear berganda.

Pada analisis nilai rata-rata (*mean score*) maka dapat diketahui bahwa tingkat Komitmen Organisasi PT PATRA JASA berada pada kategori agak rendah interval 2,68 – 3,51 dengan *overall mean score* sebesar 3,02. Berdasarkan *mean score* secara umum, dimensi berkelanjutan mendapat hasil *mean score* paling tinggi yaitu 3,69, kemudian perolehan *mean*

score kedua tertinggi adalah dimensi normatif sebesar 3,53, dan *mean score* terendah adalah dimensi afektif sebesar 2,18.

Selain itu, nilai *overall mean score* yang didapatkan untuk variabel Kepuasan Kerja PT PATRA JASA berada pada kategori rendah interval 1,84 – 2,67 dengan *overall mean score* sebesar 2,33. Berdasarkan *mean score* secara umum, dimensi kepuasan terhadap penyelia mendapat hasil *mean score* paling tinggi yaitu 2,73, kemudian perolehan *mean score* kedua tertinggi adalah dimensi kepuasan terhadap rekan kerja sebesar 2,53, dan *mean score* ketiga tertinggi adalah dimensi kepuasan terhadap gaji sebesar 2,15, dan *mean score* terendah adalah dimensi kepuasan terhadap promosi sebesar 2,00.

Nilai *overall mean score* untuk variabel *Person Organization Fit* PT PATRA JASA berada pada kategori agak rendah interval 2,68 – 3,51 dengan *overall mean score* sebesar 3,25.

Kemudian, nilai *overall mean score* untuk Faktor Stres Kerja PT PATRA JASA berada pada kategori agak rendah interval 2,68 – 3,51 dengan *overall mean score* sebesar 2,99.

Dan terakhir nilai *overall mean score* untuk *Turnover Intention* di atas, maka dapat diketahui bahwa tingkat *Turnover Intention* PT PATRA JASA berada pada kategori agak tinggi interval 3,52 – 4,35 dengan *overall mean score* sebesar 4,08.

Tabel 4. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1015,566	4	253,891	20,505	,000 ^b
Residual	681,018	55	12,382		
Total	1696,583	59			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Person Organization Fit, Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Komitmen Organisasi

Pengujian hipotesis yang melibatkan uji-F dan ditunjukkan dengan tabel diatas, terlihat bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari alpha sebesar 0.05 ($0.00 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi, kepuasan kerja, *person organization fit*, dan stres kerja terhadap *turnover intention* secara simultan.

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.295	4.227		7.167	.000
Komitmen Organisasi	-.230	.081	-.295	-2.833	.006
Kepuasan Kerja Person	-.241	.101	-.232	-2.382	.021
Organization Fit	-.259	.117	-.205	-2.214	.031
Stres Kerja	.275	.086	.322	3.202	.002

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Kemudian untuk uji-T berdasarkan tabel diatas, Menghasilkan variable Komitmen Organisasi memiliki nilai sig $0,006 < 0,05$ berarti terdapat adanya pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* dan menunjukkan bahwa Hipotesis 1 dalam penelitian ini terbukti.

Variable Kepuasan Kerja memiliki nilai sig $0,021 < 0,05$ berarti terdapat adanya pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* dan menunjukkan bahwa Hipotesis 2 dalam penelitian ini terbukti.

Variable *Person Organization Fit* memiliki nilai sig $0,031 < 0,05$ berarti terdapat adanya pengaruh signifikan antara *Person Organization Fit* terhadap *Turnover Intention* dan menunjukkan bahwa Hipotesis 3 dalam penelitian ini terbukti.

Variable Stres Kerja memiliki nilai sig $0,002 < 0,05$ berarti terdapat adanya pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dan menunjukkan bahwa Hipotesis 4 dalam penelitian ini terbukti.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat pada kolom β (*Unstandardized Coefficients*), menghasilkan bahwa persamaan regresi linear berganda yang diprediksi adalah sebagai berikut:

$$Y = 30,295 + (-0,230X_1) + (-0,241X_2) + (-0,259X_3) + 0,275X_4$$

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,774 ^a	,599	,569	3,51883	1,590

a. Predictors: (Constant), Person Organization Fit, Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Untuk analisis regresi linear berganda, pada tabel model *summary* diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,599 memiliki arti bahwa turnover intention dapat dijelaskan oleh variabel independen yang terdiri dari komitmen organisasi, kepuasan kerja, *person organization fit*, stress kerja sebesar 59,9%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

PT PATRA JASA telah berdiri pada tahun 1950 telah bergerak di bidang hospitality, multi jasa, dan property. Agar perusahaan dapat berjalan baik dibutuhkan sumber daya yang terampil dan berpengalaman untuk mencapai visi dan misi perusahaan, oleh karena itu dibutuhkan kerjasama dari seluruh karyawan untuk mencapai hal tersebut. Dari hasil penelitian yang dilakukan, faktor-faktor komitmen organisasi, kepuasan kerja, *person organization fit*, dan stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention di PT PATRA JASA. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arshad et al. (2014).

Beberapa masukan yang dapat peneliti sampaikan adalah, dengan melihat tingkat komitmen organisasi yang cukup rendah, pentingnya bagi perusahaan untuk berusaha agar komitmen perusahaan dapat ditingkatkan, terutama komitmen afektif karena memiliki tingkat *mean* paling rendah dibanding komitmen kontinuans, dan komitmen normative. Salah satu cara adalah dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang akan dilakukan perusahaan agar karyawan merasa ikut serta dalam pengambilan keputusan dan menjadi bagian dalam perusahaan tersebut, karena hal ini belum dilakukan perusahaan.

Melihat keadaan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, pentingnya bagi perusahaan agar menjaga kepuasan karyawan agar tidak terjadinya *turnover intention*, kepuasan promosi memiliki *mean* paling rendah. Untuk mengatasinya sebaiknya perusahaan memperbaiki manajemen kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja

karyawan. Dengan manajemen kinerja yang baik terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang pantas untuk dipromosikan.

Dengan tingkat *person organization fit* yang cukup, indikator kesesuaian nilai-nilai pribadi dengan perusahaan memiliki tingkat paling rendah pada indikator pertanyaan. Sebaiknya perusahaan merekrut karyawan yang memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan perusahaan, dengan memperbaiki sistem rekrutmen perusahaan dapat memiliki karyawan yang memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan perusahaan.

Tingkat faktor stres kerja berada pada tingkat yang cukup, indikator stres kerja yang paling rendah pada indikator pertanyaan adalah stres terhadap tidak memiliki pengetahuan yang cukup dalam menangani peran dan tanggung jawab. Sebaiknya perusahaan memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, dengan cara karyawan diberikan training dan *coaching* bila karyawan tersebut belum mempunyai pengetahuan yang cukup.

5.SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat dari responden, penulis dapat mengambil kesimpulan. Berikut ini beberapa kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya.

1. Variable komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover Intention* karyawan PT PATRA JASA.
2. Variable kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT PATRA JASA.
3. Variable *person organization fit* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT PATRA JASA.
4. Variable stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan PT PATRA JASA.
5. Variable komitmen organisasi, kepuasan kerja, *person organization fit* dan faktor stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT PATRA JASA

6. DAFTAR RUJUKAN

- Aamodt. G. Michael (2010). *Industrial/Organizational Psychology*. Wadsworth: Belmont.USA.
- Arshad, M.Q., Rizwan, M., Munir, H.M.A., Hussain, A. (2014) Determinants of Employee Intention to Leave. *International Journal of Human Resources Studies* Vol.4.

- Aurty, C. W., and Daugherty P. J., (2003). Warehouse Operation Employees: Linking Person-Organization Fit, Job Satisfaction and Coping Response. *Journal of Bussines Logistics*. Vol 24.
- Astuti, S. Darmi. (2010) Model Person- Organization Fit (P-O Fit Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *Journal Bisnis Dan Ekonomi (Jbe)*. Vol. 17.
- Greenberg, J. (2010). *Managing Behavior in Organization* (5th ed.). Upper Saddle River, N.J: Pearson Education
- Geenberg, J., & Baron, R.A (2011). *Behaviour in Organization* (8th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Ghee, Soon Lim, Mathis, Robert L., & Jackson, John H. (2010). *Human Resource Management: An Asia Edition*. Singapore: Cengage Learning.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2011). *Organizational Behavioral* (8th Ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2011) *Organizational Behaviour* (12th ed.). USA: McGraw –Hill.
- Liu., Liu, Jianxian., Hu, Jin (2010). Person-Organization Fit, Job Satisfaction, and Turnover Intentions. *Journal International of Social Behaviour and Personality*.
- Lu, L. Lu, A. Gursoy, DNeale, N. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions A comparison between supervisors and line- level employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* Vol. 28 No. 4, 2016.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). Australia: South Western.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional: Konsek & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Omar, K., Anuar, M. M., Majid, A. H. A., & Johari, H. (2012). Organizational commitment and intention to leave among nurses in Malaysian public hospitals. *International Journal of Business and Social Science*. Vol 1
- Rahmi, Khalida., Safitra, Nurul (2014). *The Effect of Person Organization Fit on Turnover Intentions*.
- Ridlo, I.A., (2012). *Turnover Karyawan: Kajian Literatur*. PH Movement Publication
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge (2015). *Organizational Behaviour*. (15th ed). Boston: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P., Coulter, Marry. (2015) *Management*. (11th ed.). Boston: Pearson Education.
- Uyanto, S. S. (2009). *Pedoman Analisis Data Dengan SPSS (Edisi 3)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Van Vianen, A.E., (2000). *Person-Organization Fit: The Match Between Newcomers and Recruiters*. Spring. V
- Wijaya, T. (2013). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yamazakia, Y. dan S. Petchdee (2015). Turnover Intention, Organizational Commitment, and Specific Job Satisfaction among Production Employees in Thailand. *Journal of Business and Management* Vol. 4, No. 4.