



## DETERMINAN TURNOVER INTENTION: STUDI KARYAWAN NON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MATARAM

Raditya Razindra Abimanyu<sup>1</sup>, Mukmin Suryatni<sup>2</sup>, Siti Nurmayanti<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram

<sup>1</sup>[radityaabimanyu23@gmail.com](mailto:radityaabimanyu23@gmail.com)

| ARTICLE INFO   | ABSTRACT   |
|--|--|
| <p><b>Kata Kunci:</b><br/>Stress Kerja, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Dukungan Sosial, Turnover Intention</p> <p><b>Keywords:</b><br/>Job Stress, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Social Support, Turnover Intention</p> <p><b>How to cite:</b><br/>Abimanyu, Raditya Razindra., Suryatni, Mukmin., Nurmayanti, Siti. (2024). Determinan Turnover Intention: Studi Karyawan Non Pegawai Negeri Sipil Di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram. JMM UNRAM, 13(1), 11-22</p> <p><b>DOI:</b><br/>10.29303/jmm.v13i1.800</p> <p>Dikumpulkan : 7 November 2023<br/>Direvisi : 8 Januari 2024<br/>Dipublikasi : 28 Februari 2024</p> | <p>Penelitian ini menguji hubungan antara niat karyawan non-PNS untuk meninggalkan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram dengan stres kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan dukungan sosial. Penelitian eksplanatori adalah jenis penelitian yang digunakan. Sebanyak 75 karyawan non-PNS Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram disurvei sebagai bagian dari proses pengumpulan data. PLS-SEM adalah alat analisis yang digunakan. Temuan analisis menunjukkan bahwa: (1). stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat karyawan non-PNS di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unram untuk keluar (2). Niat karyawan non-PNS di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unram untuk keluar memiliki korelasi yang kuat dengan komitmen organisasional (3). Niat karyawan non-PNS di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unram untuk keluar tidak memiliki hubungan yang terlihat dengan kepuasan kerja (4). Niat karyawan non-PNS di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unram untuk keluar tidak memiliki dampak yang terlihat dalam hal dukungan sosial</p> <p><i>This study examines the relationship between non-civil servant employees' intention to leave the Faculty of Economics and Business at the University of Mataram and job stress, organizational commitment, job satisfaction, and social support. Explanatory research is the kind of study that is employed. 75 non-civil servant employees of the University of Mataram's Faculty of Economics and Business were surveyed as part of the data collection process. PLS-SEM is the analytical tool employed. The analysis's findings indicate that: (1). job stress positively and significantly influences non-civil servant employees at the Unram Faculty of Economics and Business' intention to leave (2). The intention of non-civil servant employees at the University of Economics and Business to leave has a strong correlation with organizational commitment (3). The</i></p> |

|  |  |
|--|--|
|  | <p><i>intention of non-civil servant employees at the Unram Faculty of Economics and Business to leave has no discernible relationship with job satisfaction (4). The intention of non-civil servant employees at the Unram Faculty of Economics and Business to leave has no discernible impact when it comes to social support</i></p> |
|  | <p><b>Copyright © 2024. Raditya Razindra Abimanyu, Mukmin Suryatni, Siti Nurmayanti. All rights reserved.</b></p>  |

## 1. PENDAHULUAN

Organisasi dapat didefinisikan secara luas sebagai bisnis atau perusahaan yang melakukan investasi yang signifikan pada anggota staf mereka untuk mempertahankan mereka, melatih atau mengajarkan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu, dan melibatkan mereka sebagai bagian dari tim. Oleh karena itu, manajer atau pimpinan dengan segala cara harus mengurangi perpindahan (*turnover*) karyawan. Namun demikian, tidak ada acuan standar untuk menganalisis proses perpindahan karyawan secara menyeluruh, banyak ditemukan faktor penentu yang berguna dalam menginterpretasikan perpindahan karyawan (Kevin, Joan & Adrian, 2004). Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang luas, dan lengkap tentang perpindahan karyawan, lebih khusus lagi faktor penyebab yang menentukan dampak dan tindakan yang dapat dilakukan manajer atau pimpinan untuk mengatasi pergantian karyawan.

Kecenderungan perilaku karyawan untuk mencoba meninggalkan tempat kerja mereka dikenal sebagai turnover intention, dan hal ini dapat mengakibatkan perputaran karyawan yang sebenarnya (Chen, Yuan, Chia, Chiung, Hsuan, Han & Tien, 2014). Teori lain yang dikemukakan adalah bahwa keinginan untuk meninggalkan sebuah organisasi atau berhenti bekerja di sana dapat diukur dengan tiga faktor: (1) frekuensi seseorang mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi; (2) frekuensi seseorang membayangkan bekerja di perusahaan lain; dan (3) keinginan untuk melamar pekerjaan di tempat lain (Mobley, Horner & Hollingsworth, 1978).

Di perguruan tinggi selain akademisi (staf pengajar), terdapat juga karyawan/pegawai atau tenaga kependidikan (tendik). Pegawai di perguruan tinggi atau di ditingkat Fakultas khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram ikut menjadi bagian dari suatu keberhasilan dalam pencapaian misi dan tanggung jawab yang diamanatkan kepada lembaga pendidikan tinggi dan tujuan yang ditetapkan agar dicapai oleh pegawai tersebut (Altbach, 2006). Oleh karenanya lembaga atau Fakultas harus konsisten dan berkesinambungan sebagai suatu lembaga yang mampu mempertahankan karyawan atau pegawai yang berkualitas, karena masalah tersebut akan sering dihadapi dan sering muncul sebagai tantangan manajemen tenaga kerja paling krusial di masa yang akan datang (Sinha, and Ruchi, 2012).

Berdasarkan observasi awal diperoleh informasi dari Kepala Tata Usaha FEB Unram bahwasannya 113 tenaga kependidikan yang ada di FEB Unram diketahui terdapat 75 orang statusnya sebagai karyawan atau pegawai kontrak. Ke 75 pegawai kontrak tersebut tersebar pada 4 bidang di Fakultas (dan di 1 bidang penjaminan mutu), serta tersebar di program studi pascasarjana Magister Manajemen, di program studi pascasarjana Magister Akuntansi, di program studi pascasarjana Magister Ilmu Ekonomi, di program studi Manajemen, di program studi Ekonomi Pembangunan, di program studi D-III Pariwisata, di program studi D-III Perpajakan, di program studi D-III Akuntansi.

Namun keberadaan ke 75 pegawai kontrak di FEB Unram, jika merujuk kepada surat edaran dari Menpan RB tanggal 22 Juli 2022, bahwa pada tahun 2023 status pegawai kontrak akan dihapus. Fenomena keberadaan tenaga kontrak bukan hanya ada di FEB Unram tetapi juga di luar FEB atau diluar Unram, baik di dunia pendidikan, pemda maupun instansi lainnya. Untuk menyikapi persoalan tersebut apakah akan ditempuh melalui kebijakan-kebijakan khusus di internal Unram yakni mengangkat pegawai honorer di FEB Unram menjadi pegawai tetap Badan Layanan Umum (BLU). Jika kebijakan tersebut tidak terlaksana atau tidak mengakomodir terhadap ke 75 pegawai kontrak di FEB Unram, maka dampak yang akan terjadi apakah dari ke 75 pegawai kontrak tersebut berkeinginan pindah/berhenti atau keluar (*turnover intention*) untuk memilih pekerjaan lain di luar FEB Unram.

Menganalisis beberapa elemen yang berkontribusi terhadap niat untuk keluar adalah salah satu taktik untuk mempertahankan karyawan. Beberapa faktor telah ditemukan sebagai penyebab perpindahan karyawan oleh para peneliti sebelumnya: stres kerja (Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs, 2016; Labraguea, Donna, Denise, Kostas & Paolo, 2018; Kuo, Rong & Shu, 2012); komitmen organisasi (Labrague et al, 2018; Chen et al, 2014; Tnay et al, 2013); dan kepuasan kerja (Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs, 2016; Labrague et al, 2018; Tnay, Ekhsan, Heng & Sheilla, 2013; Zhang, Ma & Xu, 2018). Keempat, dukungan sosial terkait dengan berbagai bentuk dukungan sosial yang dikategorikan menurut berbagai sumber (Lambert, Minor, Wells & Hogan, 2016).

Stres kerja memiliki dampak yang menguntungkan terhadap turnover intention, sesuai dengan data empiris yang menjelaskan hubungan antara keduanya (Windi, 2019). Hal ini menyiratkan bahwa tingkat stres terkait pekerjaan yang signifikan juga akan meningkatkan kemungkinan pergantian karyawan. Kemungkinan pergantian karyawan dipengaruhi secara negatif oleh kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa niat untuk meninggalkan perusahaan berkorelasi terbalik dengan kepuasan kerja karyawan. Intensi turnover dipengaruhi secara negatif oleh komitmen organisasi. Hal ini menyiratkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaannya akan berusaha untuk menurunkan tingkat perputaran karyawan.

Komitmen organisasi, yang menyatakan bahwa karyawan lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan perusahaan jika mereka memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap tinggal, adalah elemen penting dari organisasi yang sukses. Karena orang dengan komitmen organisasi dianggap lebih mungkin untuk tetap bersama perusahaan dan bersedia melakukan lebih banyak upaya untuk memenuhi tujuan organisasi, komitmen organisasi adalah sikap kerja yang penting (Kreitner & Kinicki, 2014). Komitmen organisasi yang rendah juga akan mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap bisnis, yang akan membuat pekerja lebih cenderung untuk mengundurkan diri dari posisinya (Novriyadhi & Riana, 2015). Pekerja dengan komitmen organisasi yang rendah juga akan berkinerja buruk di tempat kerja dan kurang produktif (Putri, Rahardjo & Djudi, 2014).

Kepuasan kerja sangat penting dalam mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (Imran, Ali & Islam, 2014; Kim & Chang, 2014). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi meminimalkan kemungkinan keluar secara sukarela, sementara ketidakpuasan yang meningkat di antara karyawan menghasilkan kemungkinan yang lebih tinggi untuk mempertimbangkan peluang kerja lain. Penelitian tentang kepuasan karyawan dan turnover intention telah banyak dipelajari oleh banyak sarjana, yang sebagian besar memberikan hubungan negatif yang konsisten antara faktor-faktor tersebut di atas. Misalnya, Imran *et al.* (2014), menggunakan hasil dari survei terhadap 758 karyawan yang bekerja di sektor perbankan Pakistan, menunjukkan bahwa karyawan yang puas cenderung

bertahan di organisasi. Demikian pula Rahman (2020) juga menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intentions (TI). Di sisi lain, Khatri *et al.* (2001) dan Samad (2006) menemukan hubungan sederhana antara kepuasan kerja dan turnover intention.

Menurut data empiris, dukungan sosial adalah salah satu alat yang membantu pekerja mengelola stres terkait pekerjaan secara efektif (Ju, Lan, Li, Feng & You, 2015). Informasi ini menjelaskan bagaimana dukungan sosial mempengaruhi intensi turnover. Di antara empat jenis dukungan sosial yang dibagi berdasarkan sumber yang berbeda: yaitu, dukungan administratif, dukungan pengawasan, dukungan rekan kerja dan dukungan keluarga/teman (Lambert, Minor, Wells & Hogan, 2016), dukungan sosial di tempat kerja (misalkan pengawasan dan dukungan rekan kerja) secara tradisional memperoleh lebih banyak perhatian dari para peneliti karena dapat memberikan dukungan instrumental langsung kepada karyawan di tempat kerja untuk mengatasi stres kerja mereka (Luchman, González-Morales & Gloria, 2013; Ju *et al.*, 2015). Karyawan umumnya hidup dalam jaringan sosial yang lebih luas dan juga dapat menerima dukungan sosial di luar tempat kerja (misalnya keluarga/teman) (Halbesleben & Jonathon, 2006).

Meneliti stres kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan dukungan sosial sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi niat karyawan non-PNS untuk keluar dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram menjadi fokus dari penelitian ini.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1. Turnover Intention

Jacobs & Roodt (2007) menyatakan bahwa niat karyawan untuk pindah ke tempat kerja yang baru, yang juga dikenal sebagai turnover intention, adalah keputusan yang disengaja berdasarkan strategi pribadi mengenai apakah akan tetap tinggal di tempat kerja saat ini atau keluar. Menurut Deborah (2016), terdapat korelasi yang konsisten antara keinginan untuk keluar dan perilaku turnover yang lebih tinggi pada Widayati dan Yunia. Berikut ini adalah tiga elemen yang membentuk keinginan untuk keluar::

1. Keinginan untuk bekerja di perusahaan lain di bidang yang sama.
2. Keinginan untuk bekerja di perusahaan lain di industri yang berbeda.
3. Ingin mengejar perubahan karir

### 2.2. Stress Kerja

Robbins & Coulter (2010) menyatakan bahwa stres adalah respon negatif yang dimiliki seseorang ketika mereka merasa terbebani oleh terlalu banyak harapan, tantangan, atau peluang. Ketidakseimbangan antara sumber daya dan tuntutan individu menyebabkan stres; semakin besar kesenjangannya, semakin stres kehidupan individu tersebut dan semakin berbahaya. Ummu menyatakan dalam Sheridan & Radmacher (2011) bahwa ada tiga elemen - lingkungan, organisasi, dan individu - yang berkontribusi terhadap stres terkait pekerjaan. Elemen-elemen tersebut adalah sebagai berikut:

1. Elemen-elemen lingkungan
2. Elemen organisasi
3. Elemen-elemen khusus

### 2.3. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi ditandai dengan dukungan pekerja terhadap organisasi tertentu, tujuan-tujuannya, dan keinginannya untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut, menurut Indra Kharis (2010). Oleh karena itu, memiliki tingkat keterlibatan kerja

yang tinggi mengindikasikan dukungan terhadap pekerjaan seseorang saat ini. Hasibuan (2014) menyatakan bahwa sejumlah faktor, termasuk faktor kesadaran, dapat mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi membentuk komitmennya.

- a. Faktor Kesadaran
- b. Faktor Aturan
- c. Faktor Organisasi
- d. Faktor Penghasilan

#### 2.4. Kepuasan Kerja

Afandi (2018) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan reaksi emosional terhadap hal-hal yang terjadi di tempat kerja. Persepsi karyawan terhadap kenikmatan pekerjaan mereka memainkan peran penting dalam kepuasan kerja. Ada dua faktor yang mempengaruhi seberapa puas pekerja terhadap pekerjaannya, menurut Mangkunegara (2015), yaitu:

- a. Faktor karyawan
- b. Bagian dari pekerjaan

#### 2.5. Dukungan Sosial

Dukungan sosial, menurut Taylor (2014), adalah informasi dan komentar dari orang lain yang menunjukkan bahwa seseorang dihargai, dicintai, diperhatikan, dan merupakan bagian dari jaringan komunikasi yang saling menguntungkan dan bertanggung jawab.. Validasi cinta dan harga diri yang diterima seseorang dari orang lain dikenal sebagai dukungan sosial. Myers (2012) menyatakan bahwa ada tiga alasan mengapa orang memberikan dukungan sosial:

1. Norma dan nilai sosial
2. Empati
3. Interaksi dengan masyarakat

#### 2.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual maka dapat disusun rumusan hipotesis sebagai berikut:

H1: Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H2: Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

H3: Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H4: Dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram bertempat di Jl. Majapahit No. 62 Mataram. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April 2023

#### 3.2. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan atau pegawai non PNS (pegawai kontrak) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram. Adapun jumlah karyawan non PNS/karyawan kontrak adalah sebanyak 75 orang.

#### 3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode sensus, yakni dengan mengamati atau meneliti terhadap keseluruhan unit populasi (75 karyawan kontrak).

### 3.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner, dokumentasi, dan wawancara sebagai metode pengumpulan datanya. Daftar pertanyaan digunakan sebagai alat pengumpulan data (kuesioner)

### 3.5. Prosedur Analisis Data

Pendekatan Structural Equation Model (SEM) berdasarkan Partial Least Square (PLS) digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Uji validitas dan reliabilitas digunakan dalam uji instrumen penelitian.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Pengujian Validitas

Model pengukuran berbasis indikator reflektif dan validitas konvergen dapat dilihat dari korelasi antara skor item dan skor variabel. Suatu indikator dianggap reliabel jika nilai korelasinya lebih tinggi dari 0,70 (Ghozali & Latan, 2012). Tabel berikut ini menampilkan hasil uji validitas konvergen berdasarkan penentuan korelasi antar indikator pada masing-masing variabel.

**Tabel 1. Nilai Outer Loading**

| No.                          | Variabel dan Indikator                                  | Outer Loading | P Values | Validitas |
|------------------------------|---|---------------|----------|-----------|
| Stress Organisasi (X1)       |   |               |          |           |
| 1.                           | Stressor Organisasi (X1.1)                              | 0.873         | 0.000    | Valid     |
| 2.                           | Stressor Individu (X1.2)                                | 0.913         | 0.000    | Valid     |
| Komitmen Organisasional (X2) |   |               |          |           |
| 3.                           | Kebanggaan terhadap lembaga (X2.1)                      | 0.759         | 0.000    | Valid     |
| 4.                           | Kesediaan untuk berpihak/ berkorban bagi lembaga (X2.2) | 0.746         | 0.000    | Valid     |
| 5.                           | Kesetiaan terhadap lembaga (X2.3)                       | 0.764         | 0.000    | Valid     |
| Kepuasan Kerja (X3)          |   |               |          |           |
| 6.                           | Kepuasan terhadap Pekerjaan (X3.1)                      | 0.465         | 0.024    | Valid     |
| 7.                           | Kepuasan terhadap Gaji (X3.2)                           | 0.768         | 0.000    | Valid     |
| 8.                           | Kepuasan terhadap Promosi (X3.3)                        | 0.494         | 0.002    | Valid     |
| 9.                           | Kepuasan terhadap Pengawasan/Supervisi (X3.4)           | 0.876         | 0.000    | Valid     |
| 10.                          | Kepuasan terhadap Rekan Kerja (X3.5)                    | 0.724         | 0.000    | Valid     |
| Dukungan Sosial (X4)         |   |               |          |           |
| 11.                          | Dukungan Emosional (X4.1)                               | 0.688         | 0.000    | Valid     |
| 12.                          | Dukungan Penghargaan (X4.2)                             | 0.713         | 0.000    | Valid     |
| 13.                          | Dukungan Instrumental (X4.3)                            | 0.867         | 0.000    | Valid     |
| 14.                          | Dukungan Informatif (X4.4)                              | 0.744         | 0.000    | Valid     |
| Turnover Intention (Y)       |   |               |          |           |
| 15.                          | <u>Keinginan</u> untuk Pindah Kerja (Y1)                | 0.939         | 0.000    | Valid     |

|     |  |       |       |       |
|-----|--|-------|-------|-------|
| 16. | Keinginan untuk Mencari Lowongan Kerja (Y2)  | 0.909 | 0.000 | Valid |
| 17. | Keinginan untuk Meninggalkan Organisasi (Y3) | 0.918 | 0.000 | Valid |

Jika, seperti yang ditunjukkan oleh hasil evaluasi pada tabel 1, nilai outer loading di atas 0.70 dan item-item pertanyaan menghasilkan nilai outer loading di atas 0.70, maka semua indikator valid atau memenuhi validitas konvergen.

#### 4.2. Pengujian Realibilitas

Uji reliabilitas harus dilakukan setelah validitas konstruk diperiksa dan data yang dapat diandalkan telah diperoleh. Ada dua metode yang tersedia untuk pengujian reliabilitas: (1) nilai Cronbach's Alpha (nilai > 0,6) dan (2) nilai Composite Reliability > 0,7..

**Tabel 2. Construct Reability dan Validity**

| No |                              | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance Extracted (AVE) |
|----|------------------------------|------------------|-------|-----------------------|----------------------------------|
| 1. | Stress Organisasi (X1)       | 0,748            | 0,765 | 0,887                 | 0,797                            |
| 2. | Komitmen Organisasional (X2) | 0,633            | 0,630 | 0,800                 | 0,572                            |
| 3. | Kepuasan Kerja (X3)          | 0,721            | 0,782 | 0,806                 | 0,468                            |
| 4. | Dukungan Sosial (X4)         | 0,756            | 0,813 | 0,841                 | 0,572                            |
| 5. | Turnover Intention (Y)       | 0,912            | 0,915 | 0,945                 | 0,851                            |

Berdasarkan tabel 2 di atas, semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0.6, dan semua variabel lebih besar dari 0.7 jika nilai Composite Reliability digunakan sebagai tolak ukur. Dengan kata lain, masing-masing variabel penelitian - yaitu, kepuasan kerja (X3), stres kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dukungan sosial (X4), dan intensi turnover (Y) - memiliki tingkat keakuratan dan keandalan yang sesuai dengan metode yang digunakan untuk mengukurnya.

#### 4.3. Evaluasi Inner Model (Model Skrutural)

Variance Inflation Factor (VIF), Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), dan Effect Size ( $f^2$ ) adalah tiga kriteria utama yang digunakan untuk mengevaluasi inner model. Nilai Effect Size ( $f^2$ ).

Nilai effect size ( $f^2$ ) menunjukkan apakah terdapat hubungan antar variabel. Jika effect size dari masing-masing variabel memiliki nilai  $f^2$  lebih besar dari 0.02, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang diteliti memiliki pengaruh satu sama lain. Menurut Wong (2013), seorang peneliti sebaiknya menilai hubungan antar variabel dengan menggunakan nilai effect size ( $f^2$ ). Sarstedt dkk. (2017) menyatakan bahwa parameter yang digunakan adalah sebagai berikut:  $f^2 = 0,02$  (kecil),  $f^2 = 0,15$  (sedang),  $f^2 = 0,35$  (besar), dan  $f^2 < 0,02$  dapat diabaikan atau dianggap tidak ada pengaruh. Nilai  $f^2$  untuk setiap variabel ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3. Nilai f Square ( $f^2$ )**

| No. | Variabel                     | Effect Size terhadap Turnover Intention (Y) |
|-----|------------------------------|---|
| 1.  | Stress Kerja (X1)            | 0,202                                       |
| 2.  | Komitmen Organisasional (X2) | 0,463                                       |
| 3.  | Kepuasan Kerja (X3)          | 0,010                                       |
| 4.  | Dukungan Sosial (X4)         | 0,011                                       |

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai *effect size* variabel stress kerja (X1), dan komitmen organisasional (X2) adalah di atas 0,02 artinya *effect size* variabel stress kerja (X1), dan komitmen organisasional (X2) memiliki *effect* terhadap turnover intention (Y). Sedangkan kepuasan kerja (X3), dan dukungan sosial (X4) nilai *effect size* dibawah 0,02, artinya kepuasan kerja (X3), dan dukungan sosial (X4) tidak memiliki *effect* terhadap turnover intention (Y).

4.4. Nilai R Square dan Adjusted R Square

Tabel 4. Nilai R Square dan Adjusted R Square

| Kualitas Model         | R Square | R Square Adjusted |
|------------------------|----------|-------------------|
| Turnover Intention (Y) | 0,542    | 0,516             |

Berdasarkan hasil pengujian data yang disajikan pada tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa untuk konstruk turnover intention (Y) adalah sebesar 0,542. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kualitas atau ketepatan (*the goodness of fit*) dari model yang dianalisis dapat dikategorikan moderat. Artinya konstruk turnover intention (Y) dipengaruhi oleh konstruk stress organisasi (X1), komitmen organisasional (X2), kepuasan kerja (X3), dan dukungan sosial (X4) adalah sebesar 54,20 %, sedangkan variabel lain yang tidak diamati seperti lingkungan kerja, usia, kesehatan dan keselamatan kerja, pengaruhnya terhadap turnover intention (Y) adalah sebesar 45,80 %.

Analisis selanjutnya adalah mengevaluasi kecocokan model (model fit) yang meliputi, nilai SRMR, d\_ULS, dan d\_G.

Tabel 5. Nilai Indikator Model fit

|       | Saturated Model | Estimated Model |
|-------|-----------------|-----------------|
| SRMR  | 0,122           | 0,122           |
| d_ULS | 2,279           | 2,279           |
| d_G   | 1,244           | 1,244           |

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dijelaskan bahwa ketiga kriteria penilaian kecocokan yaitu SRMR, d\_ULS, dan d\_G, dapat disimpulkan model yang digunakan dalam penelitian ini dikategorikan cukup sesuai (cocok).

4.5. Pengujian Hipotesis Penelitian

Makna dari setiap indikator pada variabel laten diuji setelah validitas konvergen, validitas diskriminan, dan pengujian reliabilitas selesai dilakukan. Selain itu, hipotesis dari variabel stres kerja (X1), komitmen organisasi (X2), kepuasan kerja (X3), dan dukungan sosial (X4) terhadap turnover intention (Y) juga diuji. Tabel di bawah ini menunjukkan temuan-temuan dari hasil interpretasi setiap indikator dalam kaitannya dengan variabel laten.

Tabel 6. Hasil Uji Keberartian Indikator terhadap Variabel Laten

|                                      | Sampel Asli | Standar Deviasi | t Statistik | P Values | Simpulan   |
|--------------------------------------|-------------|-----------------|-------------|----------|------------|
| X1.1 <- Stress Kerja (X1)            | 0,873       | 0,116           | 7,534       | 0,000    | Signifikan |
| X1.2 <- Stress Kerja (X1)            | 0,913       | 0,070           | 13,070      | 0,000    | Signifikan |
| X2.1 <- Komitmen Organisasional (X2) | 0,759       | 0,066           | 11,448      | 0,000    | Signifikan |
| X2.2 <- Komitmen Organisasional (X2) | 0,746       | 0,096           | 7,780       | 0,000    | Signifikan |
| X2.3 <- Komitmen Organisasional (X2) | 0,764       | 0,075           | 10,247      | 0,000    | Signifikan |
| X3.1 <- Kepuasan Kerja (X3)          | 0,465       | 0,206           | 2,262       | 0,024    | Signifikan |
| X3.2 <- Kepuasan Kerja (X3)          | 0,768       | 0,064           | 11,929      | 0,000    | Signifikan |

|                              |       |       |        |       |            |
|------------------------------|-------|-------|--------|-------|------------|
| X3.3 <- Kepuasan Kerja (X3)  | 0,494 | 0,158 | 3,133  | 0,002 | Signifikan |
| X3.4 <- Kepuasan Kerja (X3)  | 0,876 | 0,043 | 20,432 | 0,000 | Signifikan |
| X3.5 <- Kepuasan Kerja (X3)  | 0,724 | 0,063 | 11,438 | 0,000 | Signifikan |
| X4.1 <- Dukungan Sosial (X4) | 0,688 | 0,108 | 6,383  | 0,000 | Signifikan |
| X4.2 <- Dukungan Sosial (X4) | 0,713 | 0,175 | 4,070  | 0,000 | Signifikan |
| X4.3 <- Dukungan Sosial (X4) | 0,867 | 0,034 | 25,237 | 0,000 | Signifikan |
| X4.4 <- Dukungan Sosial (X4) | 0,744 | 0,102 | 7,297  | 0,000 | Signifikan |
| Y1 <- Turnover Intention (Y) | 0,939 | 0,015 | 61,404 | 0,000 | Signifikan |
| Y2 <- Turnover Intention (Y) | 0,909 | 0,018 | 50,642 | 0,000 | Signifikan |
| Y3 <- Turnover Intention (Y) | 0,918 | 0,018 | 50,927 | 0,000 | Signifikan |

Analisis jalur digunakan untuk menentukan koefisien hubungan masing-masing variabel, baik langsung maupun tidak langsung. Nilai P (P value lebih kecil dari alpha 0,05) atau nilai t tabel pada alpha 5% digunakan untuk menentukan apakah menerima atau menolak hipotesis. Kriteria evaluasi didasarkan pada nilai uji t-Statistik. Nilai-nilai bootstrapping untuk menguji hipotesis pengaruh stres kerja (X1), kepuasan kerja (X3), komitmen organisasi (X2), dan dukungan sosial (X4) terhadap turnover intention (Y) disajikan dalam tabel dan diagram model struktural berikut ini.

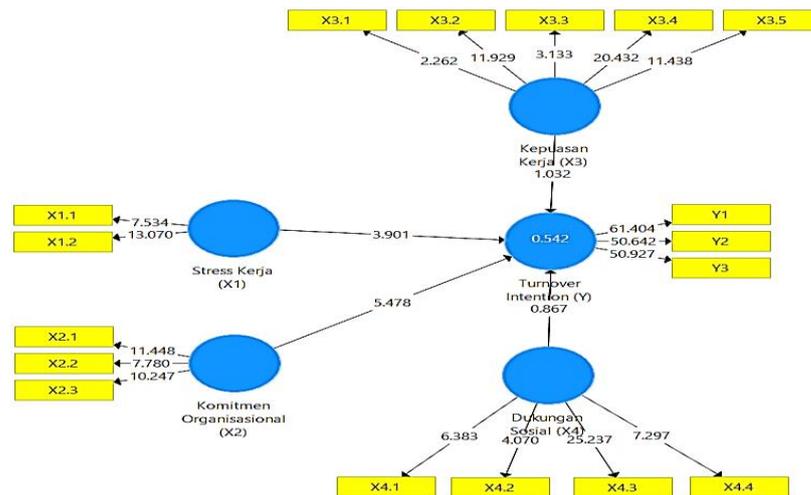


Diagram 1. Model Struktural Turnover Intention

Berdasarkan bootstrapping model struktural turnover intention diperoleh nilai pengaruh total (total effect) yang dipedomani untuk menguji hipotesis pengaruh stress kerja (X1), komitmen organisasional (X2), kepuasan kerja (X3), dan dukungan sosial (X4) terhadap turnover intention (Y). Nilai pengaruh total (total effect) disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 7. Nilai Pengaruh Total (Total Effect)

| No. | Hipotesis  | t Statistik | P Values | Simpulan                      |
|-----|--|-------------|----------|-------------------------------|
| 1.  | Stress Kerja (X1) berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y)            | 3,901       | 0,000    | Signifikan (H1 diterima)      |
| 2.  | Komitmen Organisasional (X2) berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y) | 5,478       | 0,000    | Signifikan (H2 diterima)      |
| 3.  | Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y)          | 1,032       | 0,303    | Tidak Signifikan (H3 ditolak) |
| 4.  | Dukungan Sosial (X4) berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y)         | 0,867       | 0,386    | Tidak Signifikan (H4 ditolak) |

Berdasarkan tabel 7 dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu stress kerja (X1), komitmen organisasional (X2), kepuasan kerja (X3), dan dukungan sosial (X4) terhadap turnover intention (Y).

Pertama: Hubungan antara stres kerja (X1) dengan turnover intention (Y) ditunjukkan dengan nilai t statistik sebesar 3,901 yang lebih besar dari nilai t tabel pada alpha 5% (1,96) ( $3,901 > 1,96$ ). ketika nilai P value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan membandingkan nilai P value dengan menggunakan berbagai macam teknik. Dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak atau hipotesis alternatif (Ha) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian (H1) yang menyatakan bahwa stress kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention terbukti kebenarannya.

Kedua: Nilai statistik t sebesar 5,478 lebih tinggi dari nilai t tabel pada alpha 5% (1,96), yaitu  $t > 1,96$ . Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Turnover Intention (Y). ketika nilai P value sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, membandingkan nilai P value dengan menggunakan berbagai teknik. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (Ha) atau H0 dianggap diterima. Hipotesis penelitian (H2), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi (X2) memiliki dampak yang signifikan terhadap turnover intention, didukung oleh temuan ini.

Ketiga: Turnover Intention (Y) dipengaruhi oleh kepuasan kerja (X3); pada alpha 5% (1,96), nilai statistik t lebih kecil dari t tabel ( $1,032 < 1,96$ ). berdasarkan nilai P value, dengan menggunakan metode yang berbeda untuk membandingkannya, di mana nilai P value 0,303 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti menerima H0 atau menolak hipotesis alternatif (Ha). Dengan kata lain, data tidak mendukung hipotesis penelitian (H3) yang menyatakan bahwa intensi keluar dari perusahaan dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja (X3).

Keempat: Turnover Intention (Y) dipengaruhi oleh dukungan sosial (X4), yang ditunjukkan oleh nilai t statistik sebesar 0.867, yang lebih kecil dari nilai t tabel pada alpha 5% (1.96). berdasarkan nilai P value, dengan menggunakan teknik alternatif untuk perbandingan, di mana nilai P value sebesar 0.386 lebih tinggi dari 0.05. Hal ini berarti menerima H0 atau menolak hipotesis alternatif (Ha). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian (H4) yang menyatakan bahwa dukungan sosial (X4) berpengaruh signifikan terhadap turnover intention tidak cukup didukung oleh data yang ada.

#### 4.6. Pembahasan

##### 4.6.1. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention

Nilai t statistik yang diperoleh dari pengujian tersebut adalah 3,901, yang lebih tinggi dari nilai t tabel pada alpha 5% (1,96) dan lebih kecil dari nilai t tabel. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima atau H0 ditolak. Hal ini menunjukkan kebenaran dari hipotesis penelitian (H1) yang menyatakan bahwa turnover intention dipengaruhi secara signifikan oleh job stress (X1). Hasil pengujian outer model pada

penelitian ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan Saks (2017) untuk mengukur stres kerja - stressor individu dan organisasi - merupakan indikator yang dapat diandalkan untuk mengukur stres kerja..

Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis yang telah dijelaskan, menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar karyawan non-PNS FEB Unram. Dengan kata lain, hipotesis (H1) telah tervalidasi atau terbukti. Penelitian Sheraz dkk. (2014), Iqbal dkk. (2014), Suciati dkk. (2015), dan Sewwandi & Perere (2016), yang menemukan hubungan positif dan signifikan antara stres kerja dan niat untuk meninggalkan perusahaan, didukung oleh temuan penelitian ini.

#### **4.6.2. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention**

Setelah menganalisis hasil pengujian, ditemukan bahwa nilai statistik  $t$ , yaitu 5,478, lebih tinggi dari nilai  $t$  tabel pada alpha 5% (1,96). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima atau  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan kebenaran dari hipotesis penelitian ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa turnover intention sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasional ( $X_2$ ).

Komitmen organisasi diukur dengan indikator Lincoln & Bashaw (dalam Sopiah, 2008). Indikator-indikator tersebut meliputi rasa bangga terhadap institusi, kesetiaan, dan kesediaan untuk menunjukkan dukungan atau berkorban untuk institusi. Berdasarkan hasil pengujian outer model penelitian, indikator tersebut merupakan cara yang valid untuk mengukur komitmen organisasi. Selanjutnya, hubungan antara komitmen organisasi dan turnover intention ( $H_2$  terbukti) dibangun oleh hasil pengujian hipotesis, yang mendukung gagasan bahwa komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi karyawan non-PNS di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unram untuk berhenti..

#### **4.6.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention**

Nilai statistik  $t$  sebesar 1,032 ditunjukkan oleh hasil pengujian yang diperlukan. Nilai  $t$  statistik yang lebih kecil dari nilai  $t$  tabel pada alpha 5% (1,96). Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil adalah penerimaan  $H_0$  atau penolakan hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Dengan kata lain, data tidak mendukung hipotesis penelitian ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara signifikan berpengaruh terhadap intensi keluar dari perusahaan.

Indikator Yuwono (dalam Badriyah, 2015) digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Indikator tersebut meliputi kepuasan kerja, kepuasan gaji, kepuasan promosi, supervisi atau pengawasan, dan kepuasan rekan kerja. Indikator tersebut merupakan indikator yang dapat diandalkan untuk mengukur kepuasan kerja, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengujian outer model penelitian ini. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki dampak yang terlihat pada niat karyawan non-PNS di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unram untuk meninggalkan pekerjaan mereka, karena hasil pengujian hipotesis untuk mendukung klaim bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi turnover intention tidak terbukti atau hipotesis ditolak ( $H_3$  tidak terbukti). Temuan penelitian sebelumnya (Imran, Ali & Islam, 2014; Kim & Chang, 2014) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja sangat penting dalam menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan tidak sejalan dengan temuan penelitian ini.

#### **4.6.4. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Turnover Intention**

Pengujian yang telah dilakukan dan data yang dihasilkan menunjukkan bahwa nilai  $t$  statistik sebesar 0,867 jika dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel pada alpha 5% (1,96), maka  $t$  statistik lebih kecil dari  $t$  tabel ( $0,867 < 1,96$ ). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak atau  $H_0$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ( $H_4$ ) yang menyatakan bahwa dukungan sosial ( $X_4$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention tidak didukung oleh data yang ada.

Empat indikator dari model dukungan sosial House (dalam Smet, 1994) digunakan untuk mengukur dukungan sosial: dukungan emosional, instrumental, penghargaan, dan informatif. Pengujian outer model dalam penelitian ini memberikan hasil yang mendukung validitas indikator tersebut sebagai indikator dukungan sosial. Hasil pengujian hipotesis untuk mendukung gagasan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap turnover intention dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut: hipotesis (H4) ditolak atau hasilnya tidak terbukti, yaitu dukungan sosial tidak memiliki dampak yang terlihat pada niat karyawan non-PNS di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unram untuk keluar.

## **5. KESIMPULAN**

Hasil pembahasan tersebut membuat kesimpulan sebagai berikut: stres kerja berperan besar dalam mempengaruhi karyawan non-PNS di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unram untuk berniat keluar dari pekerjaannya. Hal ini dikarenakan stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap intensi tersebut. Di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unram, komitmen organisasi memiliki dampak besar pada niat karyawan non-PNS untuk keluar, menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor utama dalam motivasi yang melatarbelakangi niat tersebut. Di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unram, kepuasan kerja tidak terlihat pengaruhnya terhadap intensi karyawan non-PNS untuk keluar, mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak menjadi faktor terbentuknya intensi karyawan non-PNS untuk keluar dari institusi. Tidak terlihat adanya hubungan antara dukungan sosial dengan intensi pegawai non PNS di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unram untuk keluar, mengindikasikan bahwa dukungan sosial tidak menjadi faktor terbentuknya intensi tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Chen, ML, Zhi-Yuan Su, Chia-Lun Lo, Chiung Hsuan Chiu, Ya-Han Hu, Tien-Yu Shieh. 2014. An empirical study on the factors influencing the turnover intention of dentists in hospitals in Taiwan. *Journal of Dental Sciences*, 9, pp.332-344
- Imran, M., Ali, G., and Islam, T. (2014). The relationship between perceived organizational support and turnover intention: Mediating role of affective commitment and job satisfaction. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 8(24), 2422-2425
- Indra, Kharis. (2010). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung. *Jurnal Administrasi. Bisnis*. Vol. 3
- Jacobs & Roodt. (2007). The development of a knowledge sharing construct to predict turnover intentions. In *Aslib Proceedings* (Vol. 59, No. 3, 229-248)
- Kevin MM, Joan LC, Adrian JW (2004). "Organizational change and employee turnover" *Personnel Rev.* 33 (2):161-166
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Labraguea, L., Donna Gloeb, Denise M. McEnroe, Kostas Konstantinos, Paolo Colet. (2018). Factors influencing turnover intention among registered nurses in Samar. Philippines. *Applied Nursing Research*, 39 pp. 200-206
- Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B., & Hogan, N. L. (2016). Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. *Social Science Journal*, 53(1), 22-32.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied psychology*, 63(4), 408
- Novriyadhi, R. O., & Riana, G. (2015). Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada PT Astra International Auto 2000 Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(6), 1753-1770
- Putri, W. S. I., Rahardjo, K., & Djudi, M. (2014). Analisa Perbedaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Status Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Kebexindo Tractors Tbk. Representatif Office Bengkulu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(1), 1-7.
- Robbins & Coulter. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga
- Sinha, Chandranshu, Ruchi, Sinha. (2012). Factors Affecting Employee Retention: A Comparative Analysis of two Organizations from Heavy Engineering Industry. *European Journal of Business and Management*. www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol 4, No.3, 2012 145
- Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Philadelphia: Kogan Page
- Tongchaiprasita, P., and Ariyabuddhiphongs, V. (2016). Creativity and turnover intention among hotel chefs: The mediating effects of job satisfaction and job stress. *International Journal of Hospitality Management* 55, pp.33-40
- Windi Septia Ningsih & Made Surya Putra. (2019). "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention pada Karyawan". *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 10, 2019: 5907-5927. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i10.p025907>