

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung

Ayu Fuji Lestari¹, Yasir M.Fauzi², Adi Indradi Wazdi³, Armansyah M. Sarusu⁴

^{1,2}Prodi Perbankan Syariah, Universitas Ma'soem, Indonesia

³Prodi Manajemen Bisnis Syariah, Universitas Ma'soem, Indonesia

⁴Prodi Bisnis Digital, Universitas Ma'soem, Indonesia

ayufuji.lst@gmail.com

Received : Nov' 2021 Revised : Nov' 2021 Accepted : Dec' 2021 Published : Dec' 2021

ABSTRACT

Based on the results of the initial research, that the background of this research is the fluctuating Turnover Intention data at PT BPRS HIK Parahyangan Bandung. This study aims to determine how the influence of Organizational Commitment on Employee Turnover Intention at PT BPRS HIK Parahyangan Bandung, to find out how the effect of Work Stress on Employee Turnover Intention at PT BPRS HIK Parahyangan Bandung, and to find out how the influence of Organizational Commitment and Work Stress simultaneously on Turnover Intention Employees of PT BPRS HIK Parahyangan Bandung. The object of research in this report is to determine the effect of Organizational Commitment and Work Stress on Turnover Intention at PT BPRS HIK Parahyangan Bandung. The type of research is quantitative associative, the type of data is primary data and uses data collection techniques in the form of observations, interviews, literature studies and questionnaires. While the sampling technique is probability sampling with a total of 71 populations and 60 samples. The results showed that there was an influence between Organizational Commitment (X1) partially significant effect on Employee Turnover Intention (Y) at PT BPRS HIK Parahyangan Bandung, this can be seen in the t test, namely $t_{count} 6,035 > t_{table} 2,002$. There is the influence of Work Stress (X2) at PT BPRS HIK Parahyangan Bandung partially significant effect on Employee Turnover Intention (Y) at PT BPRS HIK Parahyangan Bandung this can be seen in the t test, namely $t_{count} 6,290 > t_{count} 2,002$, and simultaneously Organizational Commitment (X1) and Work Stress (X2) have a significant effect on Employee Turnover Intention (Y) at PT BPRS HIK Parahyangan Bandung. This can be seen in the results of the F test, namely $F_{count} 22.856 > F_{table} 3.16$.

Keywords: Organizational Commitment, Job Stress, Turnover Intention.

ABSTRAK

Berdasarkan hasil penelitian awal, bahwa yang melatarbelakangi penelitian ini adalah adanya fluktuatif data *Turnover Intention* di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung, mengetahui bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung, serta mengetahui bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja secara simultan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT BPRS HIK Parahyangan Bandung. Objek penelitian pada laporan ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung. Adapun jenis penelitiannya adalah kuantitatif asosiatif, jenis datanya adalah data primer dan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner. Sedangkan teknik pengambilan sampelnya adalah *probability sampling* dengan jumlah 71 populasi dan 60 sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

Karyawan (Y) di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung hal ini dapat dilihat pada uji t yaitu $t_{hitung} 6,035 > t_{tabel} 2,002$. Terdapat pengaruh Stres Kerja (X_2) di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung hal ini dapat dilihat pada uji t yaitu $t_{hitung} 6,290 > t_{tabel} 2,002$, serta secara simultan Komitmen Organisasi (X_1) dan Stres Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji F yaitu $F_{hitung} 22,856 > F_{tabel} 3,16$.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Stres Kerja, *Turnover Intention*.

PENDAHULUAN

Industri perbankan syariah berkembang pesat di Indonesia. Diawali berdirinya Bank Muamalat pada Tahun 1991, bank umum yang pertama kali menggunakan prinsip bagi hasil dalam kegiatan usahanya (Muhamad, 2020). Perkembangannya diikuti oleh bank konvensional lain yang juga ikut mendirikan Unit Usaha Syariah sendiri (Sholikhah, 2020). Setelah adanya Undang-Undang Republik Indonesia No 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah lembaga keuangan syariah di Indonesia semakin berkembang. Adanya Undang-Undang itu maka industri perbankan syariah di Indonesia mempunyai dasar hukum yang jelas serta dapat memberi dorongan untuk berkembangnya perbankan syariah di Indonesia (OJK, 2020).

Berkembangnya industri perbankan syariah di Indonesia dikarenakan adanya faktor Sumber Daya Manusia (Setiyowati, 2019). Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi memegang peran penting keberhasilan dalam tercapainya target organisasi. Kemampuan Sumber Daya Manusia dalam menjalankan tugasnya sangat berdampak terhadap tercapainya keberhasilan organisasi, manusia cenderung berfikir aktif dalam menjalankan aktivitasnya, sebab manusia adalah salah satu faktor penentu terlaksananya target organisasi (Samsuni, 2017).

Kualitas Sumber Daya Manusia sangat erat kaitannya dengan komitmen kerja setiap orang di suatu perusahaan. Pengembangan Sumber Daya Manusia dinilai penting, karena memiliki Sumber Daya Manusia yang dapat memenuhi kebutuhan bisnis dan memiliki tanggung jawab yang tinggi akan sangat berguna untuk menciptakan sistem dan struktur yang berkualitas (Rahayu & Cahyono, 2018).

Karyawan merupakan faktor Sumber Daya Manusia dan sangat penting bagi kelangsungan suatu perusahaan. Salah satu perilaku karyawan tersebut adalah *turnover intention* yang dapat menimbulkan keputusan karyawan keluar dari perusahaan yaitu menurunkan produktivitas dan menurunkan efisiensi perusahaan. Banyak faktor yang akan mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dan banyak *turnover intention* yang terjadi di dalam perusahaan (Setiyowati, 2019). Jika *turnover* pada sebuah perusahaan lebih dari 10% pertahun maka tingkat turnover perusahaan tersebut dinyatakan tinggi (Sakinah, 2008).

Salah satu faktor yang bisa mengakibatkan terjadinya *turnover intention* ialah komitmen organisasi. Sebab komitmen organisasi menjadi sudut pandang perusahaan dalam menilai seorang karyawan yang bekerja di perusahaan dan harus memiliki jiwa loyalitas terhadap perusahaan. Dengan adanya komitmen

tinggi dari seorang karyawan tentu akan mengurangi biaya perusahaan dalam mencari pekerjaan karena intensitas pekerja yang keluar akan berkurang (Mustofa, 2019).

Stres atau tekanan kerja yang dirasakan seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas pekerjaan artinya tekanan tersebut terjadi ketika seorang karyawan tidak dapat memenuhi persyaratan pekerjaan yang sedang ditanganinya. Ketidakjelasan tanggung jawab pekerjaan, kurangnya waktu untuk menyelesaikan tugas, tingginya tingkat pengawasan, kurangnya fasilitas untuk mendukung pekerjaan dan tugas yang saling bertentangan merupakan sumber stres. Keragaman yang semakin meningkat seperti konflik keluarga, beban kerja yang berlebihan dan banyak tantangan lainnya membuat stres kerja menjadi faktor yang hampir tidak dapat dihindari (Wartono, 2017).

PT BPRS HIK Parahyangan Bandung merupakan salah satu perbankan syariah yang membantu masyarakat dalam sektor ekonomi menengah ke bawah yang dalam kegiatannya menghimpun dana masyarakat dan memberikan bantuan pembiayaan untuk modal usaha disekitar bandung khususnya daerah Cileunyi yang mulai beroperasi pada tahun 2006. Sejak berdirinya PT BPRS HIK Parahyangan Bandung sampai saat ini mengalami perkembangan aset, hal ini dapat terlihat dari segi perluasan jaringan kantor cabang. Dimana pada tahun 2020 PT BPRS HIK Parahyangan Bandung memiliki 16 kantor cabang yang berada di wilayah Jawa Barat (PT BPRS HIK Parahyangan Bandung, 2020).

Bersumber pada data dan hasil wawancara dengan Ibu Widya selaku *Human Resource Development* (HRD) PT BPRS HIK Parahyangan Bandung, didapat bahwa tingkat *turnover* karyawan cukup tinggi. Tingkat *turnover* karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan PT BPRS HIK Parahyangan Bandung Periode 2016-2020

Tahun	Jumlah Karyawan (ΣLn)	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar (ΣIn)	Persen
2016	90	3	4	4,44%
2017	89	4	8	8,98%
2018	85	2	10	11,76%
2019	77	1	7	9,09%
2020	71	-	15	21,12%

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat *turnover* karyawan di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung mengalami fluktuatif. Menggunakan rumus *Labor Turnover* (LTO) dengan menggunakan karyawan keluar (ΣIn) dibagi Jumlah karyawan (ΣLn) lalu dikali 100 untuk menghasilkan persentase (Junaedi, 2017). Data *turnover* pada tahun 2016-2017 mengalami kenaikan dari 4,44% menjadi 8,98% dan mengalami kenaikan kembali pada tahun 2018 sebesar 11,76%. Sedangkan tahun 2019 mengalami penurunan jumlah karyawan keluar sebesar 9,09%. Terakhir pada tahun 2020 *turnover* karyawan meningkat kembali sebesar 21,12%. Berdasarkan data

tersebut *turnover* karyawan pada tahun 2018 dan 2020 cukup tinggi mencapai 11,76% dan 21,12%. Dari latar belakang ini menunjukkan bahwa ada masalah *turnover intention* karyawan di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung baik secara parsial maupun simultan.

METODE

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah komitmen organisasi, stres kerja dan *turnover intention* karyawan di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung. Objek penelitian adalah atribut, sifat, atau nilai dari suatu objek atau aktivitas, yang mempunyai variabilitas tertentu dan telah ditentukan oleh peneliti sehingga dapat dipelajari dan kemudian ditarik suatu kesimpulan (Sugiyono, 2017).

Jenis pada penelitian ini yaitu kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menghasilkan data dalam bentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2017). Penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk memahami hubungan antara dua variabel atau lebih. Dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif penelitian ini memiliki level tertinggi karena penelitian tersebut dapat menetapkan teori yang dapat menjelaskan, memprediksi dan mengendalikan gejala (Sugiyono, 2011).

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel independen komitmen organisasi (X_1) dan stres kerja (X_2) sedangkan yang menjadi variabel dependen yaitu *turnover intention* karyawan (Y). Variabel merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Berikut ada operasionalisasi variabelnya.

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Alat Ukur	Skala
Komitmen Organisasi (X_1), Umam (2012)	1. Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)	a. Emosional b. Identifikasi c. Keterlibatan karyawan dalam organisasi	Ordinal
	2. Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)	a. Kesetiaan yang harus diberikan kepada organisasi b. Kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi	
	3. Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>)	a. Kerugian bila meninggalkan organisasi b. Karyawan membutuhkan organisasi	

Stres Kerja (X ₂), Suprihanto (2003)	1. Penyebab Fisik	a. Kelelahan b. Penggeseran kerja	Ordinal
	2. Beban Kerja	a. Kecepatan kerja b. Volume kerja yang terlalu tinggi c. Tingkat keahlian	
	3. Sifat Pekerjaan	a. Situasi baru dan asing b. Ancaman pribadi c. Percepatan d. Ambiguitas	
	4. Kebebasan	a. Kebebasan memberikan kenyamanan b. Kebebasan membuat kepastian	
Turnover Intention (Y) Mas'ud (2004)	1. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain	a. Berniat menanyakan kepada orang lain peluang bekerja diluar organisasi ini b. Sedang mencari pekerjaan lain c. Berkomitmen mencari pekerjaan baru	Ordinal
	2. Keinginan untuk meninggalkan organisasi	a. Mempunyai keinginan untuk pindah kerja jika mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik b. Ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dibandingkan saat ini	

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT BPRS HIK Parahyangan Bandung yang berjumlah 71 orang. Dalam penelitian ini, teknik sampel yang digunakan oleh penulis adalah teknik *probability sampling* dan jenis sampel yang akan digunakan peneliti yaitu *simple random sampling*. Berdasarkan hasil perhitungan dari jumlah sampel 71 orang, maka sampel yang akan digunakan dari penelitian ini sebanyak 60 karyawan PT BPRS HIK Parahyangan Bandung. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, studi pustaka, dan kuisioner.

Adapun analisis data dan uji hipotesis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, analisis regresi berganda, analisis korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung

1. Uji Validitas

Hasil keseluruhan uji validitas variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 3 dan *Turnover Intention* dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 3. Uji Validitas Komitmen Organisasi

No. Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,787	0,254	Valid
X1.2	0,852	0,254	Valid
X1.3	0,841	0,254	Valid
X1.4	0,720	0,254	Valid
X1.5	0,765	0,254	Valid
X1.6	0,817	0,254	Valid
X1.7	0,856	0,254	Valid

Tabel 4. Uji Validitas *Turnover Intention*

No. Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,329	0,254	Valid
Y.2	0,803	0,254	Valid
Y.3	0,639	0,254	Valid
Y.4	0,685	0,254	Valid
Y.5	0,808	0,254	Valid
Y.6	0,830	0,254	Valid
No. Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
Y.7	0,591	0,254	Valid
Y.8	0,640	0,254	Valid

Berdasarkan tabel 3 dan 4 dapat diambil kesimpulan bahwa pada uji validitas diketahui dari semua pernyataan variabel komitmen organisasi dan *Turnover Intention* dikatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui nilai *cronbach's alpha* suatu variabel dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 23* untuk melihat nilai reliabilitas komitmen organisasi dan *Turnover Intention* dapat dilihat pada tabel 5 dan 6.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,909	7

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas *Turnover Intention*
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,822	8

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa uji reliabilitas pada *cronbach's alpha* menunjukkan 0,909 yang berarti memiliki Reliabilitas Sempurna. Sedangkan berdasarkan tabel 6 dapat dilihat uji reliabilitas pada *cronbach's alpha* menunjukkan 0,822 yang berarti memiliki Reliabilitas Tinggi.

3. Uji Normalitas Data

Uji normalitas menggunakan uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dan dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,534171118
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,092
	Negative	-,097
Test Statistic		,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *p* dari nilai *Asymp Sig* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 23*, dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,621 ^a	,386	,375	3,56451

- a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel diatas (*model summary*), dapat dilihat bahwa *R Square* yang diperoleh adalah 0,386 atau 38,6%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi berpengaruh sebesar 38,6% terhadap *turnover intention* karyawan di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung.

Sedangkan sisanya sebesar 61,4% diduga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

5. Uji t

Pengujian ini pada dasarnya untuk menentukan apakah variabel dependen dan variabel independen memiliki pengaruh secara parsial atau individu. Dapat dilihat pada tabel 9. Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 6,035 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,021 yang didapat dari $df = n-k-1$ yaitu $df = 60-2-1 = 57$, jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,035 > 2,002$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung.

Table 9. Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18,160	2,328		7,801	,000
Komitmen Organisasi (X1)	,499	,083	,621	6,035	,000

a. Dependen Variable: Turnover Intention (Y)

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung

1. Uji Validitas

Dalam pengujian validitas penelitian dilakukan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak valid. Hasil keseluruhan uji validitas Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dapat diliha pada tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Stres Kerja

No. Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,331	0,254	Valid
X2.2	0,629	0,254	Valid
X2.3	0,806	0,254	Valid
X2.4	0,810	0,254	Valid
X2.5	0,726	0,254	Valid
X2.6	0,692	0,254	Valid
X2.7	0,706	0,254	Valid
X2.8	0,681	0,254	Valid
X2.9	0,691	0,254	Valid
X2.10	0,796	0,254	Valid
X2.11	0,758	0,254	Valid

Berdasarkan tabel 10 dapat diambil kesimpulan bahwa pada uji validitas diketahui 11 pernyataan dalam kuesioner valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui nilai *cronbach's alpha* suatu variabel dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 23* untuk melihat nilai reliabilitas Stres Kerja dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	11

Berdasarkan tabel 11 dapat diambil kesimpulan bahwa pada uji reliabilitas pada *cronbach's alpha* menunjukkan 0,891 yang berarti memiliki Reliabilitas Tinggi.

3. Uji Normalitas Data

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah normalitas data terdistribusi normal atau tidak, peneliti menggunakan uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan tabel 12 normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov test*, menunjukkan bahwa nilai *p* dari nilai *Asymp Sig* sebesar 0,054 lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,47688482
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,113
	Negative	-,105
Test Statistic		,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,054 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 23*, yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut :

Tabel 12. Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,637 ^a	,406	,395	3,50673

- a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Berdasarkan tabel 12 dapat dilihat bahwa *R Square* yang diperoleh adalah 0,406 atau 40,6%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja berpengaruh sebesar 40,6% terhadap *turnover intention* di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung. Sedangkan sisanya sebesar 59,4% diduga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5. Uji t

Pengujian ini pada dasarnya untuk menentukan apakah variabel dependen dan variabel independen memiliki pengaruh secara parsial atau individu. Dapat dilihat pada tabel 13.

Tabel 13. Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,056	3,823		2,107	,039
Stres Kerja (X2)	,581	,092	,637	6,290	,000

a. Dependen Variable: Turnover Intention (Y)

Berdasarkan tabel 13 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 6,290 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,002 yang didapat dari $df = n-k-1$ yaitu $df = 60-2-1 = 57$, jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,290 > 2,002$) dengan tarif signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung.

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Secara Simultan terhadap Turnover Intention di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung

1. Analisis Korelasi Berganda

Untuk mengetahui korelasi berganda dari variabel Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan dengan menggunakan *IBM SPSS Statistic 23*, dan dapat dilihat pada tabel 14.

Tabel 14. Analisis Korelasi Berganda Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,667 ^a	,445	,426	3,41768	,445	22,856	2	57	,000

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 14 dapat diketahui besarnya hubungan Komitmen Organisasi dan Stres Kerja secara simultan terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan koefisien korelasi (R) adalah 0,667 ini menunjukkan besarnya pengaruh keduanya secara simultan. Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel Komitmen Organisasi dan Stres Kerja

sebesar 0,445 atau 44,5% sedangkan 55,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui regresi berganda dari variabel Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan menggunakan *IBM SPSS Statistic 23*, dapat dilihat pada tabel 15.

Tabel 15. Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,301	3,889		2,649	,010
Komitmen Organisasi	,255	,127	,318	2,015	,049
Stres Kerja	,355	,144	,389	2,468	,017

a. Dependen Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel 15 dapat dilihat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 10,301 + 0,255X_1 + 0,355X_2$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linear berganda tersebut adalah :

- a. Nilai a = Nilai konstanta, artinya menyatakan bahwa apabila variabel Komitmen Organisasi dan Stres Kerja tidak ada, maka *Turnover Intention* Karyawan adalah sebesar 10,301.
- b. Variabel X₁ terhadap Y, dengan nilai koefisien variabel komitmen organisasi sebesar 0,255. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan komitmen organisasi satu satuan akan menambah *turnover intention* sebesar 0,255. Dengan asumsi setiap variabel bebas yang lain model regresi tetap.
- c. Variabel X₂ terhadap Y, dengan nilai koefisien variabel stres kerja sebesar 0,355 ini berarti bahwa setiap kenaikan stres kerja satu satuan akan menambah *turnover intention* sebesar 0,355 dengan asumsi setiap variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Perhitungan Analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 16.

Tabel 16. Analisis Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,667 ^a	,445	,426	3,41768

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 16 dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) yang ditunjukkan sebesar 0,445 atau 44,5%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel independen yaitu komitmen organisasi dan stres kerja terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention* karyawan sebesar 44,5% kemudian sisanya 55,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4. Uji F

Perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel 17.

Tabel 17. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	533,941	2	266,970	22,856	,000 ^a
Residual	665,792	57	11,681		
Total	1199,733	59			

a. Dependen Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 17 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 22,856 yang didapat dari $df = n - k$ yaitu $df = 60 - 2 = 58$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,856 > 3,16$) sehingga dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan di BPRS HIK Parahyangan Bandung, maka dapat disimpulkan bahwa (1) Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung, Hal ini dapat dilihat pada uji t yaitu $t_{hitung} 6,035 > t_{tabel} 2,002$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,386, artinya pengaruh Komitmen Organisasi sebesar 38,6% terhadap *Turnover Intention* Karyawan, (2) Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung, Hal ini dapat dilihat pada uji t yaitu $t_{hitung} 6,290 > t_{tabel} 2,002$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,406, artinya pengaruh Stres Kerja sebesar 40,6% terhadap *Turnover Intention* Karyawan, dan (3) Secara simultan Komitmen Organisasi dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji F yaitu $F_{hitung} 22,856 > F_{tabel} 3,16$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dan nilai koefisien

determinasi sebesar 0,445, artinya pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja sebesar 44,5% terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Dan sisanya 55,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Adapun Saran untuk PT BPRS HIK Parahyangan Bandung yaitu (1) PT diharapkan dapat memberikan rasa nyaman terhadap karyawannya. Karena berdasarkan data yang dikumpulkan menurut hasil kuesioner karyawan merasa nyaman berada di organisasi mayoritas responden menjawab ragu-ragu sebesar 35% sebanyak 21 dan tidak setuju sebesar 33% sebanyak 20 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja. PT BPRS HIK Parahyangan Bandung bisa meningkatkan komunikasi dengan karyawan mengenai apa yang membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja karena saat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja mereka maka karyawan tidak akan pernah berpikir untuk resign, (2) diharapkan untuk memberikan kebebasan dan keleluasaan pada karyawan. karena berdasarkan data yang dikumpulkan menurut hasil kuesioner atasan ditempat kerja memberikan pengawasan yang membuat nyaman dalam bekerja mayoritas responden menjawab ragu-ragu sebesar 47% atau sebanyak 29 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa pengawasan yang diberikan cukup tinggi dan dapat membuat karyawan merasa tertekan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, A. (2014). *Marketing dan Kasus-Kasus Pilihan*. CAPS.
- Junaedi. (2017). *Labour Turnover (LTO) Dalam Perspektif Ketenagakerjaan*.
- Kuncoro, M. (2007). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. UPP STIM YKPN.
- Misbahuddin, & Hasan, I. (2014). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Bumi Aksara.
- Muhamad. (2020). *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah Lainnya*. PT Grafindo Persada.
- Mustofa, A. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Job Embeddednes dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Bank Syariah Mandiri KCP*. Kaliurang.
- OJK. (2020). Statistik Perbankan Syariah. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- PT BPRS HIK Parahyangan. (2020). *Laporan Tahunan 2020*.
- Rahayu, F., & Cahyono, H. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber*

Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya. 1, 38–45.

Sakinah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Pers.

Samsuni. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 113–124.

Setiyowati, N. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.

Sholikhah, F. (2020). *Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel*.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Motode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Wartono, T. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)*. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol. 4. No. 2. Hal. 41-55.