

PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI SERTA STRES KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

*Muhammad Alhakim Danurwindo¹, Rina Maretasari², Andi Wardhana³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surabaya

* alhakimdanurwindo@fe.um-surabaya.ac.id

Informasi Artikel

Draft awal: 5 Maret 2022
Revisi : 18 Maret 2022
Diterima : 24 Maret 2022
Available online: 30 Maret 2022

Keywords: *Business Capital, Labor, Production, Education Level, Income*

Tipe Artikel : Research paper



Diterbitkan oleh Universitas Muhammadiyah Surabaya

ABSTRACT

The motivation for doing this research is to examine the influence of perception of organizational support and work stress has on the level of turnover intention of employees of Honda Surya Gemilang Motor Surabaya. The data collection technique used is purposive sampling technique which aims to select research respondents based on the required characteristics. The F and T hypothesis tests were used as an analytical method in this study. As for testing the magnitude of the influence of variables used correlation calculations. From the calculation results show the perception of organizational support (X1), work stress (X2) have a simultaneous effect on the level of turnover intention (Y) of employees at Honda Surya Gemilang Motor Surabaya. Thus, all independent variables (X1 and X2) have a significant effect on the dependent variable (Y).

Dilakukannya riset ini merupakan suatu motivasi yang bertujuan untuk menghindari terjadinya *turnover* (pindah kerja) yang dilakukan oleh karyawan Honda Surya Gemilang Motor Surabaya. Pengumpulan data riset menggunakan teknik *purposive sampling* yang bertujuan agar responden penelitian dipilih berdasarkan karakteristik yang dibutuhkan. Uji hipotesis F dan T digunakan sebagai metode analisis pada penelitian ini. Adapun untuk menguji besaran pengaruh variabel digunakanlah perhitungan korelasi. Dari hasil perhitungan menunjukkan persepsi dukungan organisasi (X1), stres kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap tingkat *turnover intention* (Y) karyawan Honda Surya Gemilang Motor Surabaya. Sehingga, seluruh variabel bebas (X1 dan X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah faktor pendorong utama berjalannya suatu organisasi perusahaan. Baik atau buruknya kinerja perusahaan dapat dipengaruhi oleh kualitas sumber dayanya. Ketika perusahaan memiliki sumber daya, haruslah haruslah karyawan dengan kemampuan unggul dalam menyikapi daya saing dari perusahaan lain. Rivai (2019) menjelaskan bahwasanya meningkatkan kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama untuk meningkatkan kinerja bisnis perusahaan, sehingga hal tersebut haruslah dilakukan dengan baik.

Akan tetapi, seringkali beberapa karyawan perusahaan memiliki kendala dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Misalnya seperti gagal dalam mencapai target kerja, atau tidak bisa mengikuti ritme pekerjaan, dan yang paling sering adalah

karyawan yang merasa gagal dalam pekerjaannya, dimana gejala tersebut jika tidak ditangani secara serius oleh perusahaan dapat mengakibatkan tingginya keinginan karyawan untuk berpindah kerja (*turnover intention*). Oleh karenanya, perhatian terhadap hal tersebut merupakan tugas utama perusahaan, dengan cara mengidentifikasi perilaku karyawan ketika memiliki niat *turnover* kerja.

Turnover karyawan menjadi problematika penting dalam konsep Manajemen Sumber Daya Manusia, karena hal tersebut dapat merugikan perusahaan. Menurut Siagian (2018), faktor-faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap keinginan seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan antara lain, tingginya tingkat stres kerja, rendahnya tingkat kepuasan karyawan, dan faktor kurangnya komitmen karyawan kepada perusahaan tempat kerja. Sedangkan menurut Dewi & Sriathi (2019), stres kerja memiliki pengaruh yang kuat bagi

karyawan untuk melakukan *turnover* ke perusahaan lainnya. Oleh karena itu, apabila tingkat stres dalam bekerja dalam diri karyawan meningkat, maka tingkatan keinginan karyawan dalam berpindah kerja juga meningkat.

Menurut Rivai, (2019) seorang pegawai ketika merasakan stres dalam bekerja memiliki kemungkinan yang bisa mengancam kemampuan dirinya untuk menghadapi berbagai macam persoalan kerja, sehingga berakibat munculnya beberapa gejala yang mengganggu kinerjanya. Biasanya, ketika karyawan merasakan stres pada pekerjaannya akan muncul perasaan nervous, sering khawatir, mudah marah, agresif, serta bersikap tidak kooperatif terhadap pekerjaannya. Apabila seorang karyawan telah merasakan faktor-faktor yang menjadi penyebab kendala dalam bekerja, maka ada kemungkinan bahwa karyawan juga akan mengevaluasi dirinya dengan pekerjaannya dan memutuskan untuk berhenti bekerja (Riani & Putra, 2017).

Selain stres kerja, faktor lainnya yang dianggap mampu memberikan pengaruh pada *turnover intention* adalah persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan perusahaan. Apabila seorang karyawan merasa bahwa organisasi tempat bekerjanya selalu memberikan dukungan yang dibutuhkan, tentunya akan berdampak baik pada semangat kerja karyawan perusahaan. Akan tetapi, jika sebaliknya, maka karyawan yang merasa tidak mendapat dukungan dari organisasi dapat dengan mudah untuk merasakan keinginan *turnover* dari tempat kerjanya. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Pramono et al., (2020) bahwa, ketika seorang karyawan telah memiliki persepsi tentang penghargaan dan dukungan yang dirasakan dari organisasinya, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk memiliki rasa kepemilikan dan semangat dalam pekerjaan, serta merasa menjadi bagian dari perusahaan tempat bekerja, sehingga *turnover intention* dari perusahaan akan mengecil dengan sendirinya.

Hampir semua perusahaan pasti pernah mengalami kondisi *turnover* karyawan, seperti halnya pada Honda Surya Gemilang Motor Surabaya juga mengalami *turnover* karyawan dalam perusahaan. Dari tahun 2013-2017, rata-rata hampir 21 karyawan yang keluar dari perusahaan tiap tahunnya. Sehingga jika di total secara keseluruhan sudah ada 83 karyawan yang mengajukan pengunduran diri dari perusahaan. Seperti yang dijelaskan oleh manajer Honda Surya Gemilang Motor, bahwa karyawan yang

keluar cenderung banyak pada bagian (divisi) marketing meskipun ada juga yang keluar pada bagian mekanik dan pemeliharaan. Hal ini tentunya dapat menjadi evaluasi besar bagi perusahaan terkait perihal apa yang menyebabkan banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan.

Memperhatikan latar belakang permasalahan yang telah dibahas sebelumnya, penelitian ini berjudul “Persepsi Dukungan Organisasi Serta Stres Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention”. Adapun penelitian dilakukan pada Honda Surya Gemilang Motor Surabaya.

LANDASAN TEORI

Sumber Daya Manusia

Permasalahan SDM seringkali menjadi pembahasan penting dalam perusahaan. Tingkat kegagalan perusahaan dalam melakukan persaingan bisnis, salah satu faktornya adalah kualitas SDM yang tidak sesuai dengan keharusan perusahaan. Oleh karena hal tersebut, poin penting yang perlu direncanakan perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja organisasi perusahaan dalam berbagai aspek manajemen, adalah peningkatan kualitas SDM perusahaan. (Atmaja & ratnawati, 2018).

Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi merupakan variabel yang cocok untuk memperhatikan hubungan antara perusahaan dengan karyawannya. Menurut Robbins et al., (2013), persepsi dukungan organisasi merupakan tingkatan ketika karyawan perusahaan memiliki keyakinan bahwa perusahaan tempatnya bekerja menghargai segala kontribusi dan upaya yang telah dilakukan oleh karyawan, serta peduli dengan masa depan karirnya. Sedangkan menurut Caesens & Stinglhamber, (2014) Persepsi dukungan organisasi dapat disimpulkan melalui pendekatan kondisi sosial yang menggambarkan hubungan antara suatu organisasi dan karyawannya. Ketika karyawan mengakui bahwa organisasinya memberikan dukungan, mereka akan menunjukkan komitmen yang berharga sebagai hasil dari rasa memiliki organisasinya. Secara keseluruhan, persepsi dukungan organisasi memiliki peran yang penting untuk menjembatani permasalahan yang terjadi antara organisasinya dan karyawan. Selain itu, organisasi yang memiliki visi selalu mendukung peningkatan kesejahteraan

karyawannya akan memunculkan orientasi bagi karyawan untuk selalu melakukan pekerjaan yang menguntungkan organisasinya. (Kurtessis et al., 2015).

Stres Kerja

Stres menurut Handoko, (2010) adalah ketegangan yang dialami oleh seseorang, ditunjukkan dengan adanya ketidakstabilan proses berfikir dan kondisi emosi yang tidak stabil. Sedangkan stres kerja menurut Iqbal et al., (2014) adalah reaksi negatif seseorang yang muncul akibat merasakan tekanan pekerjaan secara berlebihan atau sejenisnya pada tempat kerja mereka. Stres kerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi manusia ketika berinteraksi dengan pekerjaannya pada kondisi ketegangan kerja yang memunculkan ketidakseimbangan psikis, sehingga dapat mempengaruhi kondisi, emosi, dan proses berfikir seorang karyawan (Asih et al., 2018).

Turnover Intention

Turnover intention adalah suatu keadaan dan kondisi yang dirasakan oleh karyawan untuk memutuskan pindah kerja dari organisasinya ke suatu organisasi lain yang menurutnya layak. *Turnover intention* dapat mengakibatkan dampak negatif bagi suatu perusahaan, seperti halnya: peningkatan biaya sumber daya manusia, prestasi karyawan, merosotnya semangat bekerja, masalah pada komunikasi karyawan, dan hilangnya biaya strategi perusahaan (Praduswara et al., 2017). Adapun definisi *turnover intention* menurut Pramono et al., (2020) adalah kondisi ketika seorang karyawan menginginkan untuk memilih pindah dari tempatnya bekerja, demi tujuan memperbaiki nasib dan pendapatan sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan sebagai motivasi penulis untuk meneliti hubungan pengaruh persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan serta stres dalam bekerja terhadap *turnover intention* Honda Surya Gemilang Motor Surabaya. Riset penelitian difokuskan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, dikarenakan analisis data penelitian yang dihitung berupa data statistik yang akan diolah dan dianalisis untuk diambil sebuah keputusan.

Penelitian kuantitatif menurut Fatihudin, (2015) dapat disebut sebagai metode penelitian yang dilakukan dengan pendekatan

obyektifitas masalah, yaitu terdiri dari pengumpulan data serta analisisnya yang dilakukan dengan uji statistik. Biasanya dalam metode kuantitatif peneliti diarahkan untuk dapat menjawab rumusan masalah dengan cara menguji hipotesis penelitian. Penelitian kuantitatif juga bisa disebut dengan penelitian kausalitas, yaitu penelitian sebab akibat, yang terdiri dari variabel independen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya, dan variabel dependen yaitu variabel yang mempengaruhi lainnya (Sugiyono, 2016).

Populasi dan Sampel

Menurut Fatihudin, (2015) Populasi dapat disebut sebagai keseluruhan unsur yang dapat dijadikan sumber riset para peneliti. Sedangkan populasi yang ditentukan, yaitu karyawan Honda Surya Gemilang Motor Surabaya keseluruhan. Adapun Terkait teknik pengambilan sampel penelitian, yaitu menggunakan teknik *non probability sampling* atau sampel non acak yaitu (*purposive sampling*) atau bisa disebut sebagai sampel dengan tujuan tertentu yang diinginkan oleh peneliti. Pengambilan sampel dengan teknik ini memiliki tujuan agar responden dipilih berdasarkan karakteristik yang dibutuhkan oleh penelitian. Sedangkan penentuan jumlah sampel, menggunakan rumus Slovin yang dijelaskan sebagaimana berikut:

tingkat toleransi kesalahan 10%

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas Toleransi Kesalahan (ErrorTolerance)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \rightarrow n = \frac{148}{1 + 148 (0.10)^2}$$

$$n = 59,6 = 60 \text{ responden}$$

jika disesuaikan dengan hasil perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa total sampel penelitian sebanyak 60 karyawan Honda Surya Gemilang Motor Surabaya.

Jenis dan Sumber Data

Data primer dan data sekunder menjadi sumber data yang di gunakan pada penelitian ini. Sugiyono, (2016) menjelaskan bahwa yang disebut sebagai data primer, merupakan sumber data yang didapatkan secara langsung oleh para pengumpul data kepada para responden. Biasanya, perolehan data primer dapat dilakukan dengan cara survei lapangan, yang menggunakan metode pengumpulan orisinilitas data. Data Sekunder menurut Fatihudin, (2015)

merupakan jenis data yang diperoleh oleh para pengumpul data secara tidak langsung, seperti menggunakan sumber lain, yang terdiri dari data institusi atau lembaga lain, dimana lembaga dapat dipertanggung jawabkan secara hukum dan legalitasnya.

Teknik pengumpulan data didapat melalui pengisian kuisioner yang diberikan pada karyawan Honda Surya Gemilang Motor Surabaya, serta data pendukung lainnya yang diperoleh dari perusahaan seperti data karyawan, data penjualan unit sepeda motor dan jumlah karyawan. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran Kuesioner, yaitu seperangkat pernyataan dan pertanyaan secara tertulis kepada responden penelitian, agar dijawab dengan apa adanya (Sugiyono, 2016). Pada Kuesioner penelitian, skala Likert 1-5 digunakan untuk penentuan tingkat jawabanresponden. Responden bebas melakukan penentuan pendapat sesuai dengan yang dirasakan pada indikator pernyataan atau pertanyaan kuisioner. Skala Likert 1-5 merupakan interval dari sangat tidak setuju dengan skor 1, Tidak setuju dengan skor 2, Netral dengan skor 3, Setuju dengan skor 4, Sangat setuju dengan skor 5.

Identifikasi Variabel

Fatihudin, (2015) menjelaskan tentang variabel yaitu suatu gejala yang dapat diukur nilai variasinya. Definisi variabel juga dapat disebut sebagai sesuatu yang dapat diamati dan diteliti dimana faktor-faktor tersebut bisa saja memiliki variasi kontinum atau diskrit (besar, kecil, jenis dan macam). Variabel Dalam penelitian ini variabel yang digunakan ada tiga, yaitu variabel bebas sebanyak dua variabel (Persepsi Dukungan Organisasi dan Stres Kerja), dan satu variabel terikat sebanyak satu variabel (Turnover Intention).

Definisi Operasional Variabel

Variabel pada penelitian yang diajukan, perlu dijabarkan definisinya secara operasional. Berikut penjabaran definisi operasional pada variabel penelitian ini:

Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X1), definisi operasionalnya suatu persepsi seseorang tentang seberapa serius suatu perusahaan menghargai dan peduli semua kontribusi yang sudah diupayakan oleh pegawai, serta seberapa besar perusahaan memberikan dukungan secara penuh untuk mewujudkan kesejahteraan, keamanan, dan kenyamanan kerja

karyawan. Adapun indikator vairabel persepsi dukungan organisasi, yaitu:

1. Perusahaan berupaya untuk mewujudkan iklim saling percaya antar karyawan
2. Perusahaan menghargai semua upaya dan kontribusi yang diberikan oleh karyawan.
3. Perusahaan bangga atas prestasi yang telah dilakukan oleh karyawan.
4. Perusahaan menunjukkan kepedulian dalam bentuk perhatian terhadap keamanan karyawannya.
5. Perusahaan peduli atas kesejahteraan kerja karyawan.
6. Perusahaan bersedia membantu karyawan saat membutuhkan pertolongan.
7. Perusahaan berupaya melakukan hal apapun untuk memperkuat identitas sosial karyawan bahwa dirinya adalah bagian penting dari perusahaan.

(Pradusara et al., 2017; Rhoades & Eisenberger, 2002)

Variabel X2 Stres Kerja, definisi operasionalnya adalah kondisi yang dialami karyawan ketika mereka tidak nyaman dan tegang yang muncul akibat merasakan tekanan pekerjaan secara berlebihan atau sejenisnya pada tempat kerja mereka. Adapun Indikator stres kerja, yaitu :

1. Tugas kerja yang Ambigu
2. Beban pekerjaan secara berlebih
3. Desakan waktu bekerja yang dirasakan
4. Perbedaan harapan perusahaan dan karyawan.
5. Kualitas atasan langsung yang kurang proporsional
6. Hak dan kewajiban tidak seimbang
7. Konflik antar pribadi karyawan
8. Konflik antar kelompok karyawan

(Sugiyono, 2016)

Variabel Y *Turnover Intention*, definisi operasionalnya adalah sebuah pilihan bagi para karyawan ketika memutuskan pindah kerja. Sedangkan *Turnover* didefinisikan sebagai kondisi karyawan yang telah meninggalkan pekerjaannya. Adapun indikatornya yaitu :

1. Memiliki niat untuk pindah kantor
2. Mulai mengalami kondisi malas bekerja
3. Mencari pekerjaan di tempat lainnya

(Chandra et al., 2016)

Teknik Analisis Data

Riset ini menggunakan metode kuantitatif. Sehingga digunakanlah bantuan alat hitung software program *Statistical Package of Social Science* (SPSS) untuk menganalisis dan menguji

hubungan variabel yang diajukan, yaitu persepsi dukungan organisasi, stres kerja terhadap *turnover intention*.

Analisa regresi dapat dilakukan dengan prosedur analisa hubungan variabel dependen dan variabel independen menggunakan perhitungan statistik. Jika variabel bebas yang diuji jumlahnya dua atau lebih dari dua, maka analisisnya menggunakan teknik analisa regresi linier berganda. Menurut Ghozali (2018), Analisis regresi linier berganda dapat dinyatakan valid jika nilai signifikansi tiap variabel yaitu <0,10. Riset menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat, sehingga menggunakan regresi linier berganda. adapun modelnya berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

- Y = *Turnover Intention*
- β_0 = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3,$ dan β_4 = Koefisien Regresi X1-X2
- X1 = Persepsi Dukungan Organisasi
- X2 = Stres Kerja
- e = Standar Error
- i = Cross Section

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data Instrumen Penelitian

Uji validitas

Uji validitas dapat didefinisikan sebagai sejauh mana suatu instrumen penelitian berada pada tingkat yang valid. Setiap item pernyataan atau pertanyaan yang dilakukan uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item - Total Correlation* menggunakan alat bantu program SPSS. Uji validitas pada kuisioner dapat disebut valid jika r hitung > r tabel pada nilai signifikansi 10%. Sedangkan apabila t hitung < t tabel pada nilai signifikansi 10%, maka item pernyataan dikatakan tidak valid. Setelah diolah dengan menggunakan SPSS 20, berikut hasil yang dapat diperhatikan:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r hitung	r tabel 0,10 (10%)	Ket
Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X1)			
1	0,773	0,214	Valid
2	0,681	0,214	Valid
3	0,781	0,214	Valid

4	0,754	0,214	Valid
5	0,737	0,214	Valid
6	0,783	0,214	Valid
7	0,772	0,214	Valid

Variabel Stres Kerja (X2)

1	0,581	0,214	Valid
2	0,694	0,214	Valid
3	0,730	0,214	Valid
4	0,702	0,214	Valid
5	0,698	0,214	Valid
6	0,635	0,214	Valid
7	0,239	0,214	Valid
8	0,656	0,214	Valid

Variabel *Turnover Intention* (Y)

1	0,774	0,214	Valid
2	0,850	0,214	Valid
3	0,798	0,214	Valid

Sumber: Data primer penelitian yang diolah

Berasaskan tabel 1, dapat diperhatikan bahwasanya, total dari item soal pada variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X1), Stres Kerja (X2), dan *Turnover Intention* (Y) dinyatakan valid, sebagaimana semua item pernyataan nilai r hitungnya lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan pada instrumen penelitian dengan tujuan agar peneliti mengetahui hasil pengukuran yang ada pada instrumen tersebut dapat sesuai dan reliabel. Uji reliabilitas menggunakan alat ukur yaitu *Cronbach Alpha*. Uji signifikan dilakukan pada $\alpha = 10\%$ atau 0,10. Hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r hitung	r tabel 10% (0,10)
X1	0,920	0,214
X2	0,843	0,214
Y	0,902	0,214

Sumber: Data primer penelitian yang diolah

Dari hasil data diatas yang dapat dilihat pada tabel 2, variabel X1 yaitu Persepsi Dukungan Organisasi, X2 yaitu Stres Kerja, dan Y yaitu *Turnover Intention* dikatakan reliabel karena nilai r hitung X1, X2 dan Y > dari nilai r tabel (0,10).

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya Uji normalitas adalah agar menjelaskan tingkat sebaran (distribusi) data penelitian mencapai tingkat yang normal. Data dapat disebut terdistribusi normal apabila r hitung $> \alpha$ (0,10). Sebaliknya, apabila r hitung $< \alpha$ (0,10) data dapat dikatakan tidak terdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji kolmogorov smirnov, yaitu uji data pada residual regresi yang didapatkan menggunakan program SPSS, perolehan data nilai Asymp Sig. (2-tailed) senilai 0,360. Nilai yang dihasilkan ini memiliki nilai lebih besar dari $\alpha=0,10$ sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan data terdistribusi secara normal

Uji Multikolinieritas

Untuk menjelaskan dan mengetahui nilai korelasi hubungan variabel bebas diperlukan uji multikolinieritas. Dikarenakan secara teori statistik, tidak ada hubungan antara variabel independen jika Model hendak disebut sebagai model yang baik. Untuk mendeteksi adanya nilai multikolinearitas dalam suatu model regresi, maka itu dapat diperhatikan melalui Nilai *Tolerance* dan lawannya yaitu *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun nilai *Cutoff* yang dipakai secara umum untuk menunjukkan adanya multikolinearitas pada model adalah nilai *tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 . Apabila nilainya *tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 maka multikolinearitas tidak terwujud pada model regresi (Ghozali, 2018).

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

	Variabel	VIF
X1	Persepsi dukungan organisasi	1.036
X2	Stres Kerja	1.036

Sumber: Data primer penelitian yang diolah

Pada tabel 3. Hasil perhitungan multikolinieritas dengan melihat nilai VIF, dapat diketahui bahwasanya variabel Persepsi Dukungan Organisasi dan Stres Kerja memiliki nilai VIF dibawah 10. Sehingga hasil uji multikolinieritas menunjukkan tidak ada masalah multikolinieritas antara variabel dependen dikarenakan nilai VIF dibawah angka 10.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dalam riset ini dilakukan untuk mengamati antara anggota dalam variabel bebas yang sama ada keterkaitan satu dengan yang lain. Jika terdapat keterkaitan, maka model penelitian akan kurang akurat dalam melakukan prediksi uji autokorelasi. Oleh karena itu, Untuk menghindari terjadinya autokorelasi dapat dilihat dengan memperhatikan nilai Durbin Watson. Ghozali, (2018) menjelaskan bahwa model regresi jika mendekati angka 2 dikatakan tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.756 ^a	.571	.556	1.92132	1.769

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer penelitian yang diolah

Berdasarkan hasil uji autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson, bahwasanya nilai D-W yang diperoleh yaitu 1,769 ($d=1,769$). Karena $d = 1,769$ mendekati angka 2 atau lebih maka autokorelasi tidak terjadi.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian Parsial (Uji T)

Salah satu uji yang dilakukan dalam regresi linier berganda, yang bertujuan menilai besaran pengaruh variabel bebas pada variabel terikat, dengan cara melihat secara parsial adalah Uji-t. Biasanya Uji-T dilakukan menggunakan perbandingan t hitung dan t tabel pada taraf 10%. ketentuan uji signifikansi yang dilakukan adalah, jika hasil dari t hitung lebih kecil dari t tabel, maka H_0 ditolak, sedangkan H_1 diterima. Hal tersebut dapat diartikan bahwa, Persepsi Dukungan Organisasi dan Stres Kerja berpengaruh pada *Turnover Intention*. Dan begitupun sebaliknya, jika t hitung lebih kecil dari t tabel, maka H_0 dapat diterima dan H_1 ditolak.

Tabel 5. Hasil Uji T

Model	COEFFICIENTS ^A			
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
				Collinearity Statistics

	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4.840	1.751			
X1	.167	.041	.359	4.064	.000
X2	.408	.049	.736	8.331	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer penelitian yang diolah

- 1) Uji parsial (Uji T) antara variabel Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Turnover Intention*.

Hipotesis

H0: secara parsial variabel Persepsi Dukungan Organisasi tidak berpengaruh pada *Turnover Intention*.

H1: secara parsial variabel Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh pada *Turnover Intention*

Nilai $t_{hitung} = 4,064$

Nilai $t_{tabel} = 1,296$

(dapat dilihat pada lampiran tabel t dengan $df = 57$ pada tingkat signifikan 0,10/uji dua sisi)

Kesimpulannya, Persepsi Dukungan Organisasi memiliki pengaruh pada *Turnover Intention* secara parsial karena nilai $t_{hitung} (4,064) > t_{tabel} (1,296)$ sehingga H0 ditolak dan H1 diterima.

- 2) Uji parsial (Uji T) antara variabel Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis

H0: secara parsial variabel Stres Kerja tidak memiliki pengaruh pada *Turnover Intention*.

H1: secara parsial variabel Stres Kerja memiliki pengaruh pada *Turnover Intention* (Y).

Nilai $t_{hitung} = 8,331$

Nilai $t_{tabel} = 1,296$

(dapat dilihat pada lampiran tabel t dengan $df = 57$ pada tingkat signifikan 0,10/uji dua sisi)

Kesimpulannya, variabel X2 yaitu Stres Kerja memiliki pengaruh pada variabel Y yaitu *Turnover Intention* secara parsial karena nilai $t_{hitung} (8,331) > t_{tabel} (1,296)$ sehingga H1 diterima dan H0 ditolak.

- 3) Variabel Dominan

Variabel dominan dapat dilihat berdasarkan nilai Koefisien yang muncul pada hasil regresi, dimana hal tersebut dilakukan pada kedua variabel bebas pada hasil uji t. pada hasil regresi, variabel yang dominan

memiliki pengaruh pada variabel Y *Turnover Intention* yaitu Variabel Stres Kerja (X2). Hal ini dapat diperhatikan melalui nilai koefisien regresinya yang lebih besar, yaitu 8,331, sedangkan variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X1) hanya sebanyak 4,064.

Pengujian Simultan (Uji F)

Tujuan dilakukan Uji-F agar menjelaskan dan mengetahui apakah variabel bebas pada penelitian secara simultan memiliki pengaruh pada variabel terikat. Variabel bebas yaitu Persepsi Dukungan Organisasi dan Stres Kerja apakah secara simultan memiliki pengaruh pada variabel terikat *Turnover Intention*. Hasil uji F dapat tertera berikut:

Tabel 6. Hasil Uji F

HASIL UJI ANOVA ^b					
Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	280.320	2	140.160	37.969	.000 ^a
Residual	210.413	57	3.691		
Total	490.733	59			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer penelitian yang diolah

Adapun langkah-langkah dalam tahap uji F adalah:

H0: Persepsi Dukungan organisasi, dan Stres Kerja bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh pada *Turnover Intention*.

H1: Persepsi Dukungan organisasi, dan Stres Kerja bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh pada *Turnover Intention*.

Nilai f hitung = 37,969

Nilai f tabel = 2,40

Nilai f tabel yang bisa diperhatikan pada lampiran tabel F tingkat signifikan 0,10 dengan $df1 = 2$ dan $df2 = 57$

Kesimpulannya, dikarenakan F hitung nilainya (37,969) lebih besar dari nilai F tabel (2,40), H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga Persepsi Dukungan Organisasi dan Stres Kerja, bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh pada *Turnover Intention*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Sebagaimana dijelaskan pada bagian metodologi penelitian, bahwasanya teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Tujuannya adalah untuk menguji seberapa besar pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Stres Kerja pada *Turnover Intention* karyawan Honda Surya Gemilang

Motor Surabaya. Adapun Hasil perhitungan menggunakan SPSS, telah diperoleh hasil perhitungan sebagaimana berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: Data primer penelitian yang diolah

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Adapun persamaan sederhana ditunjukkan sebagaimana berikut:

$$Y = -4,840 + 0,167X1 + 0,408X2 + e$$

Interpretasinya adalah:

- a) Konstanta (a) sebesar -4,840 menjelaskan bahwasanya jika variabel bebas =0, maka variabel terikat sebesar -4,840
 - b) Nilai koefisien Persepsi Dukungan Organisasi (b) sebesar 0,167 menjelaskan bahwasanya apabila nilai Persepsi Dukungan Organisasi naik, maka akan menaikkan *Turnover Intention* sebesar 0,167 secara asumsi variabel bebas lainnya konstan.
 - c) Nilai koefisien Stres Kerja (b) 0,408 menjelaskan bahwasanya jika Stres Kerja naik, maka akan menaikkan *Turnover Intention* sebesar 0,408 secara asumsi variabel bebas lainnya konstan.
2. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk menguji kuat atau tidaknya pengaruh variabel Persepsi Dukungan Organisasi dan Stres Kerja pada *Turnover Intention* Honda Surya Gemilang Motor Surabaya, maka digunakanlah nilai koefisien korelasi (R), dan untuk menguji besarnya sumbangan pengaruh variabel Persepsi Dukungan Organisasi dan Stres kerja terhadap naik turunnya variabel *Turnover Intention* maka digunakanlah nilai koefisien determinasi (R²). Berikut hasil perhitungan menggunakan SPSS:

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.756 ^a	.571	.556	1.92132	1.769

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
(Constant)	-4.840	1.751		-2.763	.008		
X1	.167	.041	.359	4.064	.000	.965	1.036
X2	.408	.049	.736	8.331	.000	.965	1.036

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer penelitian yang diolah

Hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 8., dapat diperhatikan bahwasanya nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,756, dimana hal ini dapat menunjukkan terdapat pengaruh yang positif persepsi dukungan organisasi dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Sehingga apabila karyawan memiliki persepsi bahwa organisasinya memberikan dukungan, serta dapat mengontrol stres kerja dengan baik, maka *turnover intention* dapat diminimalisir. Nilai tersebut menunjukkan bahwasanya hubungan persepsi dukungan organisasi dan stres kerja terhadap variabel *turnover intention* cukup tinggi yang ditandai dengan nilai 0,756.

Nilai koefisien determinasi berganda (R²) adalah sebesar 0,571. Artinya persepsi dukungan organisasi dan stres kerja dapat memberikan dampak sebagai variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* sebesar 0,571 atau sebesar 57,1 %, yang artinya, *turnover intention* dapat dijabarkan oleh persepsi dukungan organisasi dan stres kerja. Adapun sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian sebanyak sebesar 42,9 %.

Pembahasan

Persepsi Dukungan Organisasi memengaruhi *Turnover Intention*

Sebagaimana yang telah tertera pada hasil penelitian, menunjukkan bahwasanya Persepsi Dukungan Organisasi (X1) berpengaruh pada *Turnover Intention* (Y) secara parsial pada karyawan Honda Surya Gemilang Motor Surabaya. Hasil ini tentunya dilihat dengan pengujian (uji-t), yang didapatkan hasil perhitungan nilai t hitung untuk variabel Persepsi Dukungan Organisasi adalah 4,064, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,296 dengan signifikan 0,000 < 0,10. Sehingga, hal ini dapat diartikan bahwa variabel Persepsi

Dukungan Organisasi (X1) dapat mempengaruhi variabel *Turnover Intention* (Y).

Hasil pengujian menunjukkan bahwasanya, semakin baik karyawan merasakan dukungan dari organisasinya, akan meminimalisir tingkat keinginan untuk pindah kerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat (Pramono et al., 2020), dimana pada penelitian tersebut menunjukkan Persepsi Dukungan Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan (negatif) pada *turnover intention*. Ketika Karyawan merasakan organisasi tempat bekerja selalu memberi dukungan, kepedulian, dan masa depan yang baik, akan dapat menstimuli energi positif bagi karyawan agar senantiasa memberikan kinerja yang baik. Akan tetapi, jika organisasi tidak peduli dan tidak mendukung, tentunya karyawan akan merasakan keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*). Sehingga perusahaan tentunya harus selalu memperhatikan kondisi dan menganggap karyawan sebagai salah satu aset berharga bagi perusahaan.

Persepsi Dukungan Organisasi memengaruhi Turnover Intention

Sebagaimana yang telah tertera pada hasil penelitian, menunjukkan bahwa Stres Kerja (X2) memiliki berpengaruh pada tingkat keinginan karyawan berpindah kerja (*Turnover Intention*) secara parsial bagi karyawan Honda Surya Gemilang Motor Surabaya. Hasil ini tentunya dilihat dengan pengujian (uji-t), yang didapatkan hasil perhitungan nilai t hitung untuk variabel Stres Kerja adalah 8,331. Nilai ini lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,296 dengan signifikan $0,000 < 0,10$. Sehingga, dapat diartikan bahwasanya Stres Kerja dapat mempengaruhi tingkat keinginan karyawan untuk pindah kerja (*Turnover Intention*).

Hasil penelitian dapat diartikan bahwasanya tingginya tingkat stres kerja yang dialami karyawan dapat meningkatkan keinginan untuk berpindah kerja. Hasil penelitian tersebut ini sesuai dengan pendapat Pradusua et al., (2017), yaitu stres kerja memiliki dapat memberikan pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Hal tersebut terjadi karena ketika seorang karyawan merasakan kondisi tidak nyaman dan tegang yang muncul akibat merasakan tekanan pekerjaan secara berlebihan atau sejenisnya pada tempat kerja mereka, tentu membutuhkan upaya yang bisa meredam dan mengatasi masalah tersebut. Biasanya, ketika seorang karyawan merasakan stres yang berlebihan, akan lebih

mudah bagi mereka untuk melakukan pengunduran diri dari kerjanya (*turnover intention*). Sehingga perusahaan tentunya harus selalu memperhatikan kondisi dan berupaya untuk mengetahui kapan saat karyawan perusahaannya merasakan stres berlebihan, agar kinerja perusahaan juga terjaga, dan *turnover intention* bisa berkurang.

Pengaruh Secara Simultan Persepsi Dukungan Organisasi dan Stres Kerja pada Turnover Intention

Sebagaimana telah tertera Hasil analisis yang menunjukkan bahwasanya variabel Persepsi Dukungan Organisasi, dan variabel Stres Kerja memiliki pengaruh pada keinginan karyawan untuk berpindah (*Turnover Intention*) secara simultan (bersama-sama). Sebagaimana yang dapat diperhatikan hasil dari uji-f bahwasanya nilai f hitung (37,969) dan lebih besar dari f tabel (1,296) dengan nilai signifikan kesalahan model yang diuji adalah 0,000. Artinya bahwa nilainya lebih kecil dari nilai signifikan 0,10. Sehingga pengaruh variabel Persepsi Dukungan Organisasi dan variabel Stres Kerja terdapat pengaruh yang signifikan pada tingkat berpindah kerja. Tentunya hasil ini menjelaskan Persepsi Dukungan Organisasi dan perasaan enjoy karyawan (tidak adanya stres kerja) dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan, komitmen organisasi, dan kinerja yang baik sehingga menurunkan *turnover intention* karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Persepsi dukungan organisasi sangat penting dilakukan oleh Honda Surya Gemilang Motor Surabaya agar tingkat *turnover intention* dapat berkurang. Stres Kerja yang dirasakan oleh karyawan perlu diatasi dengan baik agar tingkat *turnover intention* dapat berkurang, karena memiliki pengaruh yang kuat. Persepsi Dukungan Organisasi dan Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* secara simultan (bersama-sama), dengan dominasi Stres Kerja lebih besar mempengaruhi *turnover intention*. Pernyataan ini dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien regresi paling besar dari nilai koefisien persepsi dukungan organisasi

Saran

Sebagaimana hasil penelitian yang telah tertera pada riset ini, beberapa saran adalah, Honda Surya Gemilang Motor hendaknya

mengadakan *leadership meeting* kepada para pimpinan divisi tentang bagaimana cara agar perusahaan selalu mendukung penuh SDM nya, sebagaimana karyawan adalah aset penting. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kedekatan personal antara owner, pimpinan dan para bawahannya, sehingga terwujud hubungan yang baik antar karyawan dan organisasi seluruhnya.

Honda Surya Gemilang Motor, hendaknya mengadakan evaluasi dan meminimalisir intensitas keinginan para karyawan untuk keluar dari Honda SGM, dengan cara memberi stimulus positif kepada karyawan Honda SGM, seperti intensif, reward bagi karyawan berprestasi, dan bonus yang diberikan secara berkala sesuai dengan hasil evaluasi yang telah dilakukan, serta mengadakan sesi konseling tentang pendapat karyawan terkait perusahaannya. Itu semua dilakukan agar muncul hubungan dan solusi yang baik antara karyawan dan organisasinya.

Hasil riset yang telah dilakukan ini dapat dijadikan sumber acuan penelitian selanjutnya dengan pembahasan serupa, terutama tentang MSDM yang membahas persepsi dukungan organisasi, Stres Kerja, dan *Turnover Intention* Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*.
- Atmaja, H. E., & ratnawati, shinta. (2018). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 2(1), 21–34. <https://doi.org/10.31002/rn.v2i1.818>
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2014). The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes. *Revue Europeenne de Psychologie Appliquee*, 64(5), 259–267. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2014.08.002>
- Chandra, K. W., Tjiang, T., & Setiawan, R. (2016). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Wahana Wirawan. *Agora*, 4(2), 203–208.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646.

<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>

- Fatihudin, D. (2015). *Metode Penelitian untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi dari Teori ke Praktek*. Zifatama Publisher.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). : BPFE.
- Iqbal, S., Ehsan, S., Rizwan, M., & Noreen, M. (2014). The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 181. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i2.5906>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2015). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884.
- Pradusuara, F., Indarto, I., & Santoso, D. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Of Support, Leader- Member Exchange, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Y Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT BPR Restu Artha Makmur). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 63–84.
- Pramono, G. P., Winarti, E., & Harnoto. (2020). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Ud. Ceria Abadi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 48, 20–37.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5970–5998.
- Rivai, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja pada rumah sakit Columbia Asia Medan. *Abdi Ilmu*,

12(2), 64–74.

Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational Behaviour*. Pearson Higher Education AU.

Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

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