

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT
DIMENSI CITRA SEMESTA**

SKRIPSI



Oleh :

Eries Priandana Putra
NPM. 2104201070

**KEMENTRIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA DAN POLITIK
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

SURABAYA

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT DIMENSI
CITRA SEMESTA**

Disusun Oleh :

ERIES PRIANDANA PUTRA

NPM : 21042010070

Telah Disetujui Untuk Mengikuti Ujian Skripsi

Menyetujui,

PEMBIMBING UTAMA

Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M., M.A

NPT/2119771204337

Mengetahui,

DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA DAN POLITIK

Dr. Catur Suratnoaji, M.Si

NIP. 196804182021211006

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT DIMENSI CITRA SEMESTA

Disusun Oleh :

ERIES PRIANDANA PUTRA

NPM. 21042010070

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Pada Tanggal 12 September 2025

Tim Penguji:

Pembimbing Utama

Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M, M.A
NPT. 21119771204337

1. Ketua

Yanda Bara Kusuma, S.AB., M.AB
NIP. 198910302020121007

2. Sekretaris

Dra Sonja Andarini, M.Si
NIP. 196503261993092001

3. Anggota

Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M, M.A
NPT. 21119771204337

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Budaya Dan Politik

Dr. Catur-Suratnoaji, M.Si
NIP. 196804182021211006

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Eries Priandana Putra
NPM : 21042010070
Program : Sarjana (S1)
Program Studi : Administrasi Bisnis
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Budaya Dan Politik

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi* ini tidak terdapat bagian dari karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dalam dokumen ini dan disebutkan secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dan saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi. Apabila dikemudian hari ditemukan indikasi plagiat pada Skripsi/Tesis/Desertasi ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun juga dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Surabaya, 12 September 2025

Yang membuat pernyataan



Eries Priandana Putra
NPM. 21042010070

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT, atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Penelitian yang berjudul *“PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT DIMENSI CITRA SEMESTA”*.

Pada Kesempatan ini, penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M, M.A selaku dosen pembimbing penulis atas segala arahan serta bimbingannya sehingga penulis mampu menyelesaikan proposal penelitian ini dengan baik. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, di antaranya :

1. Bapak Dr. Catur Supratnoaji, M. Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Budaya dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M, M.A selaku Koordinator Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Ibu Dosen Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial, Budaya dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan dukungan kepada penulis.
4. Keluarga penulis yang terus memberikan dukungan, doa maupun tindakan sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan baik.
5. Bapak Agus Sudarwanto, S.Km selaku Direktur PT Dimensi Citra Semesta yang memberikan izin untuk penulis agar dapat mengambil objek penelitian untuk penulis teliti.
6. Untuk penulis yang telah kuat bertahan sampai sejauh ini, telah bertahan dan bertanggung jawab atas apa yang sudah penulis jalani dan pilih sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan baik.

Dalam penyusunan proposal ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan baik dari segi teknis maupun penyusunannya. Oleh karena itu, penulis senantiasa bersedia dan terbuka dalam menerima saran maupun kritik yang bersifat membangun.

Besar harapan penulis agar proposal ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan semoga Allah SWT senantiasa memberikan petunjuk bagi kita semua.

Surabaya, 13 Juni 2025

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	11
1.4.2 Manfaat Praktis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Penelitian Terdahulu.....	13
2.2 Landasan Teori	16
2.2.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2.2 Kepuasan Kerja.....	19
2.2.3 Stres Kerja.....	22
2.2.4 Komitmen Organisasi	24
2.2.5 <i>turnover intention</i>	29
2.3 Hubungan Antar Variabel	30
2.3.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>turnover intention</i>	30
2.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>turnover intention</i>	32
2.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>turnover intention</i>	34
2.4 Kerangka Berpikir	36
2.5 Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
3.1 Jenis Penelitian	39
3.2 Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran Variabel.....	40
3.2.1 Definisi Operasional	41

3.2.1.1	Variabel Dependen	41
3.2.2	Pengukuran Variabel.....	44
3.2.2.1	Variabel Independen	45
3.3	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	49
3.3.1	Populasi.....	49
3.3.2	Sampel	50
3.3.3	Teknik Pengambilan Sampel	50
3.4	Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data	51
3.4.1	Jenis Data	51
3.4.2	Sumber Data	52
3.4.3	Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.5	Teknik Analisis Data	53
3.5.1	Uji Validitas	55
3.5.2	Uji reliabilitas	58
3.5.3	Analisis Model Pengukuran (<i>Inner model</i>).....	59
3.5.4	Uji Hipotesis	60
3.6	Waktu Penelitian	62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		63
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	63
4.1.1	Profil Perusahaan	63
4.1.2	Logo Perusahaan.....	65
4.1.3	Struktur Organisasi	66
4.2	Penyajian Data.....	72
4.2.1	Karakteristik responden	72
4.2.2	Analisis Deskriptif Variabel	74
4.3	Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	80
4.3.1	Hasil Uji Validitas	80
4.3.2	Hasil Uji Realibilitas.....	82
4.4	Analisis Model Struktural (<i>Inner model</i>)	84
4.4.1	R-square (R^2)	85
4.4.2	F-square	86
4.5	Uji Hipotesis.....	87
4.5.1	Uji Hipotesis 1 (Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i>).....	88
4.5.2	Uji Hipotesis 2 (Stres Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i>)	89

4.5.3	Uji Hipotesis 3 (Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover intention</i>)	90
4.5.4	Uji Hipotesis 4 (Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover intention</i>).....	91
4.6	Pembahasan	92
4.6.1	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i>	92
4.6.2	Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i>	92
4.6.3	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover intention</i>	93
4.6.4	Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap <i>Turnover intention</i>	94
BAB V PENUTUP		96
5.1	Kesimpulan.....	96
5.2	Saran	97
DAFTAR PUSTAKA		100
LAMPIRAN.....		106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja	2
Gambar 1. 2 Jumlah Karyawan PT DCS 6 Bulan Terakhir	6
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	36
Gambar 4. 1 Logo PT Dimensi Citra Semesta	65
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT DCS	67
Gambar 4. 3 Grafik Inner Model.....	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Struktur Divisi dan Jumlah Karyawan PT DCS.....	7
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 3. 2 Pengukuran Skala Likert.....	45
Tabel 3. 3 Parameter Uji Validitas dalam model pengukuran PLS	58
Tabel 3. 4 Waktu Penelitian	62
Tabel 4. 1 Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja (X1)	74
Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja (X2).....	76
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Variabel Komitmen Organisasi (X3).....	77
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Variabel Turnover Intention (Y)	79
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas.....	81
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas.....	83
Tabel 4. 7 R-square	86
Tabel 4. 8 F-square.....	86
Tabel 4. 9 Hasil Uji Hipotesis 1	88
Tabel 4. 10 Hasil Uji Hipotesis 2	89
Tabel 4. 11 Hasil Uji Hipotesis 3	90
Tabel 4. 12 Hasil Uji Hipotesis 4	91

ABSTRAK

ERIES PRIANDANA PUTRA, 21042010070, Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Dimensi Citra Semesta

Tingginya tingkat *turnover intention* menjadi tantangan serius bagi perusahaan karena berdampak pada keberlangsungan operasional dan kinerja organisasi. Fenomena ini seringkali dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, seperti kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi yang melekat pada diri karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Dimensi Citra Semesta.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, di mana seluruh populasi karyawan sebanyak 67 orang dijadikan responden penelitian. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin, yang selanjutnya dianalisis melalui tahapan uji deskriptif dan uji inferensial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah kecenderungan karyawan untuk keluar. Sebaliknya, stres kerja berpengaruh positif signifikan, sehingga semakin tinggi stres kerja semakin besar niat berpindah karyawan. Sementara itu, komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah *turnover intention*. Secara simultan, ketiga variabel independen mampu menjelaskan *turnover intention* sebesar 78,9% dengan kategori kuat.

Penelitian ini menegaskan bahwa upaya menekan *turnover intention* perlu dilakukan melalui peningkatan kepuasan kerja, pengelolaan stres kerja, dan penguatan komitmen organisasi. Implementasi strategi manajemen sumber daya manusia yang terarah pada aspek-aspek tersebut akan membantu perusahaan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten sekaligus mendukung pencapaian kinerja jangka panjang.

Kata kunci: kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi, *turnover intention*.

ABSTRACT

ERIES PRIANDANA PUTRA, 21042010070, *The Effect of Job Satisfaction, Job Stress, and Organizational Commitment on Employee Turnover Intention at PT Dimensi Citra Semesta*

The phenomenon of turnover intention has become a critical issue in human resource management, as it can disrupt organizational stability and performance. This condition is generally influenced by internal factors such as job satisfaction, work stress, and organizational commitment. This study aims to analyze the effect of these three factors on turnover intention among employees of PT Dimensi Citra Semesta.

This research employs a quantitative approach using the Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with the assistance of SmartPLS 4 software. A saturated sampling technique was applied, involving the entire population of 67 employees as respondents. Data were collected through a questionnaire using a five-point Likert scale and analyzed using descriptive and inferential methods.

The findings reveal that job satisfaction has a significant negative effect on turnover intention, indicating that higher job satisfaction leads to lower employee turnover intention. Conversely, work stress has a significant positive effect, suggesting that higher work stress increases the tendency to leave the organization. Meanwhile, organizational commitment shows a significant negative effect, meaning that employees with stronger organizational commitment are less likely to leave. Simultaneously, the three independent variables explain 78.9% of turnover intention, which falls into the strong category.

These results highlight the importance of improving job satisfaction, managing work stress, and strengthening organizational commitment as part of human resource management strategies to reduce turnover intention and retain competent employees.

Keywords: *job satisfaction, job stress, organizational commitment, turnover intention.*