

## ABSTRAKSI

### **Shinta Chandra Sari, Pengaruh Komitmen Organisasional, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Turnover Intention (Dibimbing oleh Rojuaniah)**

*Turnover Intention* merupakan faktor ketidaknyamanan yang dialami suatu perusahaan dan menjadi hal yang sangat perlu diperhatikan juga menjadi tantangan yang serius bagi perusahaan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional, stres kerja, motivasi terhadap *Turnover Intention*. Hipotesis penelitian sesuai penelitian terdahulu yang menemukan bahwa variabel Komitmen Organisasional, stres kerja, dan motivasi pada penelitian ini memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini dilakukan pada PT Innofast Total Solusi, sampel yang digunakan sebanyak 90 orang dengan metode sampel jenuh, dimana sampel jenuh ini menggunakan seluruh populasi menjadi responden dalam penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner dengan menggunakan skala *likert*. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Data akan dianalisa melalui uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software* statistik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional memiliki pengaruh negatif dan stres kerja memiliki pengaruh dominan terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan variabel motivasi, memiliki tingkat signifikansi di atas 0,05 sehingga dapat dikatakan tidak memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*.

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasional, stres kerja, motivasi, *turnover intention*

## **ABSTRACT**

***Shinta Chandra Sari, The Influence of Organizational Commitment, Job Stress, and Motivation To Turnover Intention  
(Supervised by Rojuaniah)***

*Turnover Intention is a factor of inconvenience that occurs in a company and becomes a matter of great concern also becomes a serious challenge for the company. This study aims to determine the effect of organizational commitment, job stress, motivation. Hypothesis research in accordance with previous research that found the variables of Organizational Commitment, Job Stress, and Motivation in this study have an influence on Turnover Intention. This research was conducted at PT Innofast Total Solusi, the sample used as many as 90 people with saturated sampling method, where the saturated sample is using the whole population to be respondents in the study. The data were collected by distributing questionnaires using interval scale. The analysis technique used is multiple linear regression. The data will be analysed through validity test, reliability test, and multiple linear regression analysis using statistical software.*

*The result showed that organizational commitment has a negative influence and job stress has a dominant influence on Turnover Intention. The results are in accordance with the hypothesis stating that job stress has an influence on Turnover Intention. While the motivation variable, has a level of significance above 0,05 so it can be said has no effect on Turnover Intention.*

***Keywords:*** *organizational commitment, job stress, motivation, turnover intention*