



Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja sebagai Faktor Penentu Turnover Intention Karyawan di Perusahaan X

Vira Citra^{1*}, Intan Aissa Shahyatul²

^{1,2}Universitas Pelita Bangsa

Corresponding author: Vira Citra

Email: viracitrars18@gmail.com

Submitted : 28-12-2024 Reviewed : 15-04-2024 Accepted : 23-04-2025 Published : 25-04-2025

Abstract

Employee turnover intention is one of the main challenges for organizations in maintaining human resource stability. Turnover intention not only results in the loss of potential workers, but also incurs additional costs for the company, such as recruitment costs, training, and decreased productivity. This study aims to see how work stress, organizational commitment, and work environment impact employee turnover intention in company X. The sample used in this study was 82 respondents with the criteria of permanent employees of PT X who work in the production, marketing, and external divisions. This study was conducted through a survey involving quantitative data analysis. Data analysis tools using SPSS. The results showed that work stress has a significant effect on the desire to move. Company commitment affects turnover intention, because highly dedicated employees tend to be more loyal and unwilling to leave the company. A person is more likely to leave the workplace because of an unsupportive work environment. Overall, work stress, organizational commitment, and work environment together contribute 10.8% to the desire to leave a job. These findings show how important good management is to manage work stress, increase organizational commitment, and create a pleasant work environment, thereby reducing the likelihood of employee turnover. Practically, these results can be used by HR managers to design strategic interventions to increase employee retention through improving the work environment and strengthening organizational commitment. This study contributes to expanding the understanding of psychosocial factors that influence turnover intention, especially in the context of the manufacturing industry in Indonesia.

Keywords: Job stress, Organizational commitment, Work environment, Turnover intention

Abstrak

Turnover intention karyawan menjadi salah satu tantangan utama bagi organisasi dalam menjaga stabilitas sumber daya manusia. Turnover intention tidak hanya berdampak pada kehilangan tenaga kerja potensial, tetapi juga menimbulkan biaya tambahan bagi perusahaan, seperti biaya rekrutmen, pelatihan, dan penurunan produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana stres kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berdampak pada niat turnover karyawan di perusahaan X. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 82 responden dengan kriteria karyawan tetap PT X yang bekerja pada divisi di bagian produksi, pemasaran, dan eksternal. Penelitian ini dilakukan melalui survei yang melibatkan analisis data kuantitatif. Alat analisis data menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan untuk pindah. Komitmen perusahaan memengaruhi turnover intention, karena karyawan yang sangat berdedikasi cenderung lebih setia dan tidak mau meninggalkan perusahaan. Seseorang lebih cenderung untuk meninggalkan tempat kerja karena lingkungan kerja yang tidak mendukung. Secara keseluruhan, stres kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara bersamaan berkontribusi



sebesar 10,8% terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Temuan ini menunjukkan betapa pentingnya manajemen yang baik untuk mengelola stres kerja, meningkatkan komitmen organisasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, sehingga mengurangi kemungkinan turnover karyawan. Secara praktis, hasil ini dapat digunakan oleh manajer SDM untuk merancang intervensi strategis guna meningkatkan retensi karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja dan penguatan komitmen organisasi. Penelitian ini berkontribusi dalam memperluas pemahaman tentang faktor-faktor psikososial yang memengaruhi turnover intention, khususnya dalam konteks industri manufaktur di Indonesia.

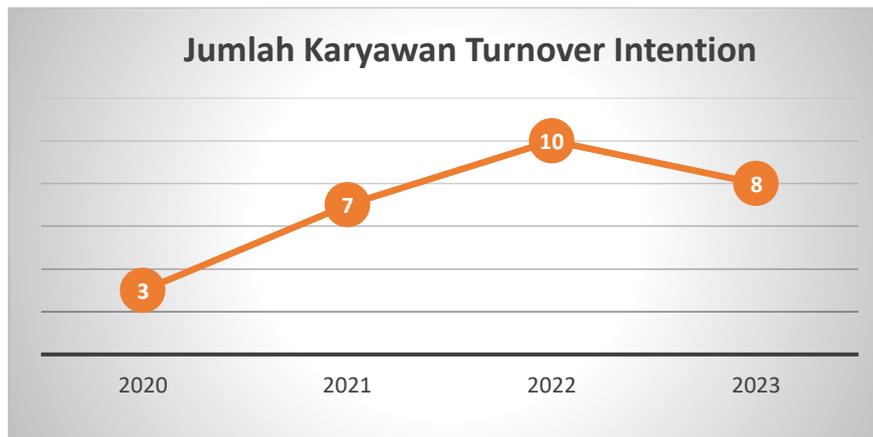
Kata kunci: Stres kerja, Komitmen organisasi, Lingkungan kerja, *Turnover intention*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis bagi setiap organisasi. Kinerja dan keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kontribusi dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Namun, di tengah tuntutan kerja yang semakin kompleks, fenomena *turnover intention* karyawan menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh perusahaan. *Turnover intention*, atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, tidak hanya berimplikasi pada stabilitas tenaga kerja, tetapi juga menimbulkan dampak negatif seperti peningkatan biaya rekrutmen, pelatihan, dan penurunan produktivitas.

Turnover karyawan merupakan salah satu tantangan utama yang dihadapi organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. *Turnover intention*, yang menggambarkan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, menjadi indikator penting dalam mengukur potensi pergantian karyawan. Fenomena ini semakin meningkat seiring dengan tekanan kerja yang semakin besar, tuntutan organisasi yang tinggi, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung. Menurut data yang dihimpun oleh (Statistik & Indonesia, 2020), *turnover* di beberapa sektor industri di Indonesia menunjukkan tren yang meningkat, terutama di kalangan tenaga kerja muda.

Peneliti menjadikan PT. X sebagai subjek penelitian, peneliti menemukan gejala yang menunjukkan hal-hal seperti stres di tempat kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja di perusahaan. Melihat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dapat disimpulkan beberapa hal yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu adanya faktor stress kerja, komitmen organisasi terhadap karyawan juga adanya pengaruh lingkungan kerja pada perusahaan tersebut. Meskipun telah banyak penelitian sebelumnya yang mengkaji turnover intention, sebagian besar berfokus pada sektor jasa, rumah sakit, atau pendidikan, serta menggunakan pendekatan generalisasi secara kuantitatif tanpa mempertimbangkan dinamika spesifik organisasi manufaktur lokal. Penelitian ini mengisi gap tersebut dengan menempatkan PT. X sebagai konteks unik dalam industri manufaktur, serta memfokuskan pada tiga variabel yang relevan secara internal, yaitu stres kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja. Originalitas penelitian ini terletak pada kombinasi antara pendekatan kontekstual berbasis data aktual turnover di perusahaan dan fokus empiris pada pengaruh simultan ketiga variabel terhadap intensi berpindah kerja. Berikut adalah data *turnover* karyawan pada PT. X tahun 2020-2023:



Gambar 1. Data Jumlah Karyawan PT. X Tahun 2020-2023

Berdasarkan gambar 1, terhitung dari Januari 2020 sampai dengan Desember 2023, karyawan PT. X yang keluar mencapai angka 28 orang dari keseluruhan karyawan. Pada tahun 2020, karyawan yang keluar adalah 3 orang, lalu tahun berikutnya yaitu 2021 sebanyak 7 orang, tahun 2022 sebanyak 10 orang dan tahun 2023 sebanyak 8 orang.

Dengan demikian, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di Perusahaan X”. Penelitian ini memerlukan teori yang memuat penjelasan yang terkait variable terikat (Y) berupa *Turnover Intention*, variable bebas (X1) Stres Kerja, variable bebas (X2) Komitmen Organisasi, variable bebas (X3) Lingkungan kerja. Adapun kajian teori yang terkait penelitian antara lain sebagai berikut:

Turnover Intention

Turnover intention merupakan istilah untuk perasaan dan perilaku karyawan yang menyebabkan mereka ingin meninggalkan perusahaan saat ini (Chen et al., 2018). Menurut (Akgunduz & Eryilmaz, 2018) *turnover intention* yaitu sebagai ekspresi kesadaran karyawan atau keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan mereka. Jadi, *turnover intention* adalah kecenderungan psikologis atau perilaku karyawan yang secara sengaja ingin meninggalkan perusahaan.

(Mohammed et al., 2016) mengemukakan, *turnover intention* adalah hasil evaluasi seseorang tentang kelanjutan hubungannya dengan perusahaan mereka, tetapi belum diwujudkan dalam kehidupan nyata. Menurut definisi Nurni, *turnover intention* adalah keinginan untuk meninggalkan organisasi tetapi belum terwujud (Christina, 2023).

(Jiang & Li, 2023) menemukan bahwa *turnover intention* adalah manifestasi dari stres kerja yang berkepanjangan dan kurangnya dukungan di tempat kerja. Mereka menyebut bahwa niat untuk keluar dari pekerjaan bisa dipengaruhi oleh kondisi mental karyawan yang buruk, serta tekanan pekerjaan yang berlebihan.

Turnover intention dapat didefinisikan sebagai keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela. Ini adalah prediktor psikologis yang menunjukkan kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti komitmen organisasi, stres kerja, dan kondisi lingkungan kerja. *Turnover intention* mencerminkan tingkat ketidakpuasan karyawan terhadap situasi kerja saat ini dan dapat berujung pada keputusan aktual untuk berhenti bekerja.



Jika seorang karyawan ingin meninggalkan perusahaan, itu disebut turnover intention. Berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan termasuk dalam indikator ini. Beberapa faktor yang memengaruhi perilaku dan perasaan karyawan termasuk keinginan untuk meninggalkan perusahaan, tingkat stres yang mereka alami saat bekerja, komitmen mereka terhadap perusahaan, dan bagaimana mereka mendapatkan dukungan dan perasaan di tempat kerja mereka. Stres kerja yang tinggi seringkali menyebabkan karyawan lebih ingin keluar, tetapi komitmen yang kuat terhadap perusahaan dapat mengurangi keinginan mereka untuk keluar. Dengan membuat karyawan merasa didukung dan nyaman di tempat kerja, lingkungan kerja yang positif dapat mengurangi keinginan untuk pindah.

Stres Kerja

Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* telah banyak dibahas dalam literatur, dengan banyak penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi dapat meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Stres kerja adalah suatu kondisi yang terjadi ketika karyawan merasa bahwa tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan dan sumber daya yang dimiliki untuk mengatasinya (Chaffin et al., 2023). Ada banyak sumber stres, seperti beban kerja yang berlebihan, konflik dengan atasan atau rekan kerja, kurangnya dukungan dari manajemen, atau ketidakpastian tentang masa depan pekerjaan.

Stres kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan menjadi kurang puas dengan pekerjaan mereka dan kurang berkomitmen terhadap organisasi mereka. Pada akhirnya, karyawan mungkin akan mencari pekerjaan lain. Ketika karyawan merasa tidak mampu mengatasi tekanan yang ada di tempat kerja, mereka cenderung memiliki *turnover intention* yang tinggi, yaitu keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini (Spector, 2024).

Penelitian oleh (Permadi et al., 2024) menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara stres kerja dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami tingkat stres tinggi di tempat kerja lebih mungkin mengundurkan diri karena mereka merasa tekanan yang mereka alami di tempat kerja tidak dapat diterima lagi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis antara karyawan dan perusahaan tempat mereka bekerja, yang menunjukkan seberapa loyal dan terikat karyawan terhadap perusahaan (Meyer & Allen, 2024). Komitmen ini mempengaruhi bagaimana karyawan merespons berbagai situasi di tempat kerja dan sering kali menjadi penentu keputusan mereka untuk bertahan atau meninggalkan organisasi tersebut.

Komitmen organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap turnover intention. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung memiliki keinginan yang rendah untuk keluar dari perusahaan, karena mereka merasa terikat secara emosional dan ingin tetap terlibat dalam organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif adalah dimensi yang paling kuat dalam menurunkan turnover intention.

Studi oleh (Ahmadi et al., 2024) menemukan bahwa rendahnya komitmen berkelanjutan meningkatkan risiko turnover intention, terutama di kalangan karyawan yang merasa memiliki banyak alternatif pekerjaan di luar organisasi. Oleh karena itu, memperkuat komitmen berkelanjutan melalui insentif atau tunjangan bisa menjadi strategi untuk mempertahankan karyawan.

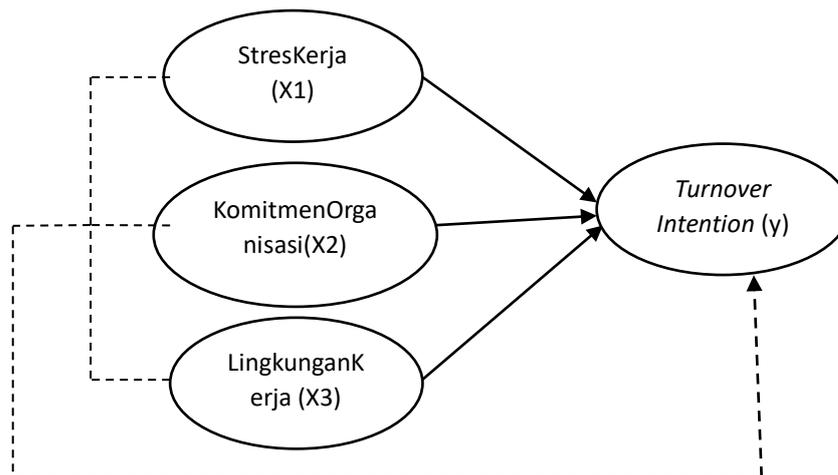
Lingkungan Kerja

Segala sesuatu yang ada di dekat karyawan dan memengaruhi cara mereka berinteraksi dan menyelesaikan tugas di tempat kerja disebut lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis yang ada di tempat kerja. Aspek fisik mencakup fasilitas, perlengkapan, keamanan, suhu, kebisingan, serta tata letak kantor. Aspek sosial melibatkan hubungan antara karyawan, interaksi dengan atasan, serta budaya dan nilai-nilai organisasi. Sementara itu, aspek psikologis melibatkan kondisi emosional dan mental karyawan, termasuk tingkat stres, dukungan sosial, serta persepsi terhadap pekerjaan.

Lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk mendukung produktivitas, kesehatan mental, dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, rendahnya motivasi, peningkatan absensi, serta *turnover intention*. Dalam penelitian (Amrutha & Geetha, 2024) menemukan bahwa faktor lingkungan kerja fisik seperti kebisingan, kualitas udara, dan pencahayaan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Mereka juga menemukan bahwa lingkungan kerja psikososial, yang meliputi hubungan interpersonal dan budaya organisasi, memiliki pengaruh lebih besar terhadap *turnover intention*. Karyawan yang merasa tidak didukung secara sosial di tempat kerja lebih cenderung memiliki niat untuk meninggalkan organisasi.

Hipotesis Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menguji variabel independen Stress Kerja, Komitmen Organisasi, serta Lingkungan Kerja pada *Turnover Karyawan*. Tabel kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2. Model Penelitian

- H1: Stres kerja berdampak positif pada keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan
- H2: Komitmen organisasi memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan
- H3: Lingkungan kerja Perusahaan X memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
- H4: Stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention karyawan di Perusahaan X.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif, teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda dengan IBM SPSS 24. metode ini digunakan karena tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana variabel bebas (stres kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja) berdampak pada variabel terikat (turnover intention). Desain kuantitatif bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Pemilihan regresi linear berganda didasarkan pada kebutuhan untuk menguji kontribusi simultan dari lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen, sehingga teknik ini paling tepat dalam mengidentifikasi variabel mana yang paling dominan memengaruhi turnover intention.

Populasi adalah semua atribut yang menjadi subjek penelitian, di mana atribut tersebut berkaitan dengan seluruh kelompok individu, peristiwa, atau benda yang menjadi perhatian peneliti (Cooper & Schindler, 2017). Penelitian ini melibatkan karyawan Perusahaan X yang berjumlah 123 karyawan yang dipilih sesuai dengan kriteria permasalahan penelitian ini.

Sampel menurut (Sugiyono, 2013) adalah bagian dari populasi yang bisa mewakili bagian dari populasi yang akan diteliti. Pada penelitian ini, teknik sampling purposive digunakan dengan kriteria pekerja dari divisi pemasaran, produksi, dan eksternal. Jumlah sampel dihitung berdasarkan populasi yang dapat diakses, dan tabel penentu jumlah sampel untuk Isaac dan Michael digunakan, dengan tingkat kesalahan 5%. Maka jumlah minimal karyawan yang harus dijadikan sampel sebanyak 82 karyawan dengan instrumen menggunakan skala likert. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup secara langsung kepada responden yang memenuhi kriteria, di mana kuesioner tersebut dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap stres kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan niat turnover.

Instrumen penelitian diuji validitasnya menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment, dengan kriteria signifikan pada level 0.05, yang menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki hubungan yang signifikan dengan skor total. Sedangkan reliabilitas instrumen diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan nilai > 0.70 yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi dan layak digunakan untuk penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.58470031
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.053
	Negative	-.074
Test Statistic		.074

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, diketahui bahwa nilai N atau jumlah observasi adalah sebanyak 82 responden. Nilai rata-rata residual adalah 0.0000000, dan standar deviasi sebesar 3.5847, yang menandakan bahwa penyebaran nilai residual cukup seimbang di sekitar titik nol. Nilai perbedaan maksimum absolut (Most Extreme Differences) tercatat sebesar 0.074, dengan nilai positif sebesar 0.053 dan negatif sebesar -0.074, yang menjadi perhatian utama dalam uji K-S adalah nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang sebesar 0.200, jauh di atas nilai signifikansi 0.05. Nilai ini menunjukkan bahwa tidak terdapat cukup bukti untuk menolak hipotesis nol (H_0), yang menyatakan bahwa data residual mengikuti distribusi normal. Dengan kata lain, data residual dalam model regresi ini terdistribusi normal secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi

Uji Linearitas

Tabel 2. Uji Linearitas Variabel X1 dengan Y

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TurnoverIntention * StresKerja	Between Groups (Combined)	368.984	19	19.420	1.508	.114
	Linearity	66.047	1	66.047	5.129	.027
	Deviation from Linearity	302.937	18	16.830	1.307	.215
	Within Groups	798.394	62	12.877		
Total		1167.378	81			

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Hasil uji linieritas diketahui nilai sig. sebesar 0,215 yaitu $>0,05$. Hal iniberarti terdapat hubungan yang linear antara variabel Stres Kerja (X1) dengan Turnover Intention (Y).

Tabel 3 Uji Linearitas Variabel X2 dengan Y

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TurnoverIntention Komitmen	*Between Groups(Combined)	175.312	15	11.687	.778	.697
	Linearity	8.081	1	8.081	.538	.466

	Deviation from Linearity	167.232	14	11.945	.795	.671
Within Groups		992.066	66	15.031		
Total		1167.378	81			

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Hasil uji linieritas diketahui nilai sig. sebesar 0,671 yaitu $> 0,05$. Hal ini berarti terdapat hubungan yang linear antara variabel Komitmen Organisasi (X2) dengan Turnover Intention (Y).

Tabel 4 Uji Linearitas Variabel X3 dengan Y

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention Lingkungan	*Between Groups (Combined)	247.314	18	13.740	.941	.535
	Linearity	52.511	1	52.511	3.596	.063
	Deviation from Linearity	194.803	17	11.459	.785	.703
	Within Groups	920.064	63	14.604		
	Total	1167.378	81			

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Hasil uji linieritas diketahui nilai sig. sebesar 0,703 yaitu $> 0,05$. Hal ini berarti terdapat hubungan yang linear antara variabel Lingkungan Kerja (X3) dengan Turnover Intention (Y).

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
	(Constant)	36.216	1.745		20.755	.000		
	Stres Kerja	-.238	.106	-.329	-2.239	.028	.531	1.883
	Komitmen	.290	.156	.320	1.854	.067	.383	2.611
	Lingkungan	-.208	.111	-.268	-1.869	.065	.555	1.803

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Nilai Tolerance X1 sebesar 0,531, X2 sebesar 0,383 dan X3 sebesar 0,555 yaitu $>$ dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) X1 sebesar 1,883, X2 sebesar 2,611 dan X3 sebesar 1,803 yaitu $<$ 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	1.238	1.171		1.057	.294
StresKerja	.037	.071	.080	.519	.605
Komitmen	-.002	.105	-.003	-.016	.987
Lingkungan	.045	.075	.090	.599	.551

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai signifikansi untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut: stres kerja (X1) sebesar 0,605, komitmen organisasi (X2) sebesar 0,987, dan lingkungan kerja (X3) sebesar 0,551. Seluruh nilai signifikansi tersebut berada jauh di atas ambang batas $\alpha = 0,05$. Artinya, tidak ada satupun variabel bebas dalam model yang menunjukkan hubungan signifikan dengan nilai absolut residual. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini, karena variabel-variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap penyebaran error (residual). Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas, yang merupakan salah satu prasyarat penting dalam analisis regresi linear klasik.

Uji Regresi Berganda

Tabel 7. Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	36.216	1.745		20.755	.000
stress kerja	-.238	.106	-.329	-2.239	.028
komitmen organisasi	.290	.156	.320	1.854	.067
lingkungan kerja	-.208	.111	-.268	-1.869	.065

a. Dependent Variable: turnover intention

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diperoleh Nilai konstanta (intercept) sebesar 36,216 menunjukkan bahwa jika seluruh variabel independen bernilai nol, maka nilai turnover intention diperkirakan sebesar 36,216. Ini mencerminkan nilai dasar turnover intention tanpa pengaruh stres kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja. Untuk variabel stres kerja, diperoleh koefisien regresi sebesar -0,238 dengan nilai beta terstandarisasi -0,329. Ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam stres kerja akan menurunkan turnover intention sebesar 0,238 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien negatif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja, semakin rendah turnover intention, namun secara teoretis ini perlu ditelaah lebih lanjut karena tidak lazim

(umumnya stres kerja meningkatkan turnover intention), sehingga bisa jadi ada pengaruh lain dalam konteks organisasi yang memediasi hubungan tersebut.

Untuk variabel komitmen organisasi, nilai koefisien regresinya adalah 0,290, dengan beta terstandarisasi 0,320. Artinya, peningkatan satu satuan dalam komitmen organisasi diperkirakan akan meningkatkan turnover intention sebesar 0,290 satuan, yang juga mengindikasikan arah hubungan positif. Nilai beta menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh paling besar secara relatif di antara variabel lain. Namun, hubungan positif antara komitmen organisasi dan turnover intention ini bertentangan dengan teori umum, sehingga perlu dianalisis lebih lanjut—misalnya apakah terdapat persepsi negatif karyawan terhadap komitmen yang ditunjukkan oleh organisasi, atau adanya ketidaksesuaian nilai antara individu dan organisasi.

Sementara itu, variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi -0,208, dengan beta terstandarisasi -0,268. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam kualitas lingkungan kerja justru menurunkan turnover intention sebesar 0,208 satuan. Koefisien negatif ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Secara keseluruhan, dari ketiga variabel independen tersebut, komitmen organisasi memiliki pengaruh relatif terbesar terhadap turnover intention berdasarkan nilai koefisien beta, diikuti oleh stres kerja dan lingkungan kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Uji Parsial (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.522	3	42.174	3.160	.029 ^b
	Residual	1040.856	78	13.344		
	Total	1167.378	81			

a. Dependent Variable: turnover intention

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, stress kerja, komitmen organisasi

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel uji F diatas, maka dapat disimpulkan F hitung 3,160 > F tabel 1,40 dan nilai signifikansi 0,029 < 0,25 maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y).

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 9. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.216	1.745		20.755	.000
	stress kerja	-.238	.106	-.329	-2.239	.028

komitmen organisasi	.290	.156	.320	1.854	.067
lingkungan kerja	-.208	.111	-.268	-1.869	.065

a. Dependent Variable: turnover intention

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Diketahui bahwa nilai thitung sebesar $(-2,239) >$ nilai $-t_{tabel}$ sebesar $(-1,99085)$ jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan secara parsial antara variabel X1 dengan variabel Y. Sedangkan untuk variabel X2 diketahui sebesar $1,854 < t_{tabel}$ yaitu $1,99085$. Selanjutnya, variabel X3 diketahui sebesar $(-1,869) < -t_{tabel}$ yaitu $(-1,99085)$. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan secara parsial antara variabel X2 dan X3 dengan variabel Y.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.329 ^a	.108	.074	3.653

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, stress kerja, komitmen organisasi

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Nilai R sebesar 0,329 mengindikasikan adanya korelasi positif yang lemah antara ketiga variabel independen secara simultan dengan variabel turnover intention. Dengan kata lain, hubungan antara stres kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan berada pada tingkat yang rendah, namun tetap menunjukkan arah hubungan yang positif. Nilai R Square (R^2) sebesar 0,108 berarti bahwa sekitar 10,8% variasi turnover intention dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam model, yaitu stres kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja. Sementara itu, 89,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti faktor kepuasan gaji, peluang karir, kepemimpinan atasan, maupun faktor personal lainnya. Adapun nilai Adjusted R Square sebesar 0,074 menunjukkan proporsi varians yang dijelaskan setelah menyesuaikan jumlah prediktor dalam model. Nilai ini sedikit lebih rendah dari R Square, yang merupakan hal wajar karena penyesuaian dilakukan untuk menghindari bias akibat jumlah variabel bebas yang digunakan.

Pembahasan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana stres kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Ketika kebutuhan pekerjaan melebihi kemampuan mereka untuk memenuhi, karyawan mengalami stres kerja. Karyawan dapat mengalami masalah kesehatan, kelelahan, dan ketidakpuasan karena terlalu banyak stres. Hal ini menyebabkan karyawan sering mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan untuk mengurangi stres. Studi ini menemukan bahwa stres kerja memiliki korelasi positif dengan keinginan untuk beralih. Artinya, lebih banyak stres kerja yang dialami karyawan, lebih besar kemungkinan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Faktor-faktor seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan



untuk mencapai tujuan, dan kurangnya dukungan dari atasan dapat meningkatkan stres di tempat kerja dan meningkatkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Temuan ini konsisten dengan teori Job Demands-Resources (JD-R) yang menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan (job demands) dan sumber daya yang tersedia (job resources) dapat menyebabkan burnout, yang berujung pada peningkatan turnover intention (Bakker et al., 2023). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyediakan dukungan psikososial, supervisi yang efektif, serta strategi manajemen stres untuk menjaga keberlangsungan tenaga kerja.

Komitmen organisasi adalah seberapa kuat dan setia karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang sangat berkomitmen cenderung memiliki rasa tanggung jawab dan keterikatan yang kuat terhadap perusahaan, sehingga mereka kurang cenderung meninggalkan. Menurut penelitian ini, komitmen organisasi memengaruhi turnover intention. Orang-orang yang merasa terikat dengan perusahaan mereka dan setuju dengan tujuan dan nilai-nilainya cenderung lebih setia dan tidak mudah tergoda untuk meninggalkan perusahaan mereka. Komitmen afektif (emosi), komitmen normatif (kewajiban moral), dan komitmen berkelanjutan adalah tiga bentuk komitmen yang penting. Dari ketiganya, komitmen afektif terbukti paling efektif dalam menurunkan intensi keluar karena berakar pada keterikatan emosional dan keinginan pribadi untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya penguatan program internalisasi nilai perusahaan, kepemimpinan transformasional, serta pengakuan terhadap kontribusi karyawan agar tercipta rasa memiliki dan loyalitas jangka panjang.

Kondisi fisik dan psikologis tempat kerja, hubungan antar karyawan, dan dukungan manajemen adalah semua aspek lingkungan kerja. Jika ada lingkungan kerja yang positif, karyawan akan lebih bahagia dengan pekerjaan mereka dan lebih sehat, yang berarti mereka tidak akan meninggalkan perusahaan. Studi ini menemukan bahwa lingkungan kerja yang ramah karyawan memiliki dampak negatif terhadap niat untuk meninggalkan pekerjaan. Mereka yang bekerja di tempat kerja yang mendukung, nyaman, dan memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja mereka cenderung lebih bahagia dan lebih termotivasi untuk terus bekerja di perusahaan tersebut. Tempat kerja yang menyenangkan dapat diciptakan oleh hal-hal seperti kebijakan perusahaan yang fleksibel, fasilitas yang memadai, dan budaya kerja yang inklusif. Hasil ini sejalan dengan pendekatan Human Relations dan konsep Organizational Climate, yang menekankan pentingnya iklim kerja yang sehat dalam membentuk perilaku positif karyawan (Obeng et al., 2021). Lingkungan kerja yang baik berperan sebagai faktor pelindung (protective factor) yang tidak hanya menurunkan turnover intention, tetapi juga mendorong produktivitas dan keterlibatan kerja (employee engagement). Oleh karena itu, strategi seperti program kesejahteraan karyawan, forum komunikasi terbuka, dan ruang kerja yang ergonomis sangat penting untuk mempertahankan tenaga kerja berkualitas.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan di perusahaan. Pertama, penelitian ini menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan yang mengalami tingkat tekanan tinggi di tempat kerja, seperti beban kerja berlebih, target yang tidak realistis, atau minimnya dukungan dari atasan dan rekan kerja, cenderung mempertimbangkan pengunduran diri sebagai jalan keluar. Ketika



stres tidak dikelola dengan baik, kondisi ini dapat menyebabkan kelelahan, penurunan motivasi, hingga menurunnya produktivitas secara keseluruhan. Kedua, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention. Karyawan yang merasa memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap perusahaan, serta menyelaraskan nilai-nilai pribadinya dengan tujuan organisasi, cenderung memiliki dorongan yang rendah untuk keluar dari pekerjaannya. Komitmen ini mencerminkan loyalitas, rasa tanggung jawab, serta keinginan karyawan untuk terus berkontribusi secara berkelanjutan kepada organisasi. Selanjutnya, lingkungan kerja juga terbukti memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, baik dari sisi fisik, psikologis, maupun hubungan sosial di tempat kerja, dapat menciptakan ketidaknyamanan dan berujung pada menurunnya kepuasan kerja. Sebaliknya, tempat kerja yang sehat, harmonis, dan memberikan rasa aman bagi karyawan akan mendorong retensi dan meningkatkan loyalitas tenaga kerja. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa stres kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berkontribusi terhadap terbentuknya turnover intention di kalangan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan ketiga aspek tersebut secara serius dengan menerapkan kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia yang komprehensif. Pengelolaan stres, penguatan komitmen organisasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan langkah penting untuk menurunkan tingkat turnover, mempertahankan produktivitas, serta mengurangi beban biaya yang muncul akibat proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru.

Secara praktis, perusahaan disarankan untuk menyusun program manajemen stres yang proaktif seperti konseling kerja, pelatihan pengelolaan waktu, dan workload balancing. Selain itu, strategi peningkatan komitmen organisasi dapat dilakukan melalui penyelarasan visi perusahaan dengan nilai-nilai karyawan, peningkatan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta pemberian penghargaan atas kontribusi kerja. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, manajemen perlu menata ulang ruang kerja yang ergonomis, menyediakan fasilitas pendukung kesejahteraan, dan menumbuhkan budaya kerja kolaboratif. Rekomendasi strategis ini penting bagi manajemen agar dapat mengurangi intensi keluar karyawan dan menciptakan tempat kerja yang lebih stabil, sehat, dan kompetitif di jangka panjang.

Daftar Pustaka

- Ahmadi, M. A., Fachrunisa, R. A., Esaputra, A. B., Kurniawan, F., & Abdillah, M. I. T. (2024). Transforming human resources recruitment: The impact of artificial intelligence (AI) on organizational attractiveness and applicant intent. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 99–114.
- Akgunduz, Y., & Eryilmaz, G. (2018). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing? *International Journal of Hospitality Management*, 68, 41–49.
- Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2024). Green employee empowerment for environmental organization citizenship behavior: a moderated parallel mediation model. *Current Psychology*, 43(6), 5685–5702.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 10(1), 25–53.
- Chaffin, T. D., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2023). Integrity, positive psychological



- capital and academic performance. *Journal of Management Development*, 42(2), 93–105.
- Chen, H., Li, G., Li, M., Lyu, L., & Zhang, T. (2018). A cross-sectional study on nurse turnover intention and influencing factors in Jiangsu Province, China. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 396–402. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.09.012>
- Christina, V. (2023). Turnover Intention pada Perawat dan Hubungannya dengan Perceived Employability dan Role Ambiguity. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajawa*, 7(2), 86. <https://doi.org/10.20961/jip.v7i2.60735>
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Edisi 12 Buku 2*.
- Hayati, R., Arifat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>
- Jiang, S., & Li, J. (2023). Impact of person-environment fit on construction project managers' turnover intention: a moderated mediation model. *Engineering, Construction and Architectural Management*.
- Mohammed, A.-M., Lai, Y., Daskalaki, M., & Saridakis, G. (2016). Employee turnover as a cost factor of organizations. In *Research handbook on employee turnover* (hal. 109–126). Edward Elgar Publishing.
- Obeng, A. F., Zhu, Y., Azinga, S. A., & Quansah, P. E. (2021). Organizational climate and job performance: Investigating the mediating role of harmonious work passion and the moderating role of leader-member exchange and coaching. *Sage Open*, 11(2), 21582440211008456.
- Permadi, I. K. O., Landra, N., & Usadi, M. P. P. (2024). Organizational Culture And Lecturer Performance: Mediation Of Organizational Commitment. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 355–367.
- Spector, P. E. (2024). Occupational stress in the global world. *The Oxford Handbook of Cross-Cultural Organizational Behavior*, 298.
- Statistik, B. P., & Indonesi, S. T. (2020). Badan Pusat Statistik 2020. *Jakarta: BPS RI*.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.