

PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN TERHADAP NIAT UNTUK BERPINDAH DI PT UNIFLEX KEMASINDAH

(THE EFFECT OF WORK STRESS, WORK ENVIRONMENT, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON TURNOVER INTENTION AT PT UNIFLEX KEMASINDAH)

Oleh:

Alvi Puguh Agustina¹⁾; Retno Purwani Setyaningrum²⁾*

alvipuguhagustina01@gmail.com¹⁾; retno.purwani.setyaningrum@pelitabangsa.ac.id²⁾*

Prodi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa¹⁾; Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa²⁾

*Corresponding Author

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini meneliti pengaruh stres kerja terhadap turnover intention, pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention, dan pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention di PT Uniflex Kemasindah. Adapun metodenya adalah mengumpulkan data melalui kuesioner yang disebar ke 67 responden dan sampel menggunakan sampel jenuh. Metode analisis data dengan Smart PLS 3.3.3 dengan outer model, inner model, dan uji hipotesis. Hasil analisis menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Nilai R-square sebesar 0.429 atau 42.9% yang berarti turnover intention dipengaruhi oleh stres kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi sebesar 42.9% , sisanya 57.1% dipengaruhi dengan variable lain diluar penelitian ini.

Kata kunci: : komitmen organisasi, lingkungan kerja, stres kerja, turnover intention

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of work stress on turnover intention, the effect of the work environment on turnover intention, and the effect of organizational commitment on turnover intention at PT Uniflex Packaging. The method used for data collection was a questionnaire distributed to 67 respondents and the sampling method used a saturated sample. The data analysis method utilized SmartPLS 3.3.3 with the outer model, inner model and hypothesis testing. The results of the analysis show that work stress has a significant effect on turnover intention, the work environment has no effect on turnover intention, and organizational commitment has a significant effect on turnover intention with an R-square value of 0.429 or 42.9% which means that turnover intention is influenced by work stress, work environment and organizational commitment of 42.9%, while the remaining 57.1% is influenced by other variables outside of this study.

Keywords: commitment organization, work environment, work stress, turnover intention

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak roda dalam perusahaan, dan mempunyai dampak yang besar pada persaingan di dunia industri, namun demikian banyak SDM yang bekerja belum maksimal dan bahkan ada beberapa karyawan memilih untuk mengundurkan diri karena stress kerja (Suswati, 2020; Venu, 2018), sedangkan beberapa peneliti menyatakan bahwa stress kerja tidak berhubungan langsung dengan *turn over intention* (Wongso et al., 2021). PT Uniflex Kemasindah bergerak dalam bidang pengemasan dan pencetakan label untuk berbagai produk seperti farmasi, kosmetik, makanan dan rumah tangga. Namun demikian yang menjadi masalah bagi perusahaan adalah *turnover intention*, dan *turnover intention* merupakan kriteria yang baik untuk mencerminkan kinerja dari perusahaan. *Turnover intention* yang tinggi di perusahaan berdampak pada kerugian perusahaan, karena kehilangan karyawannya yang berkualitas. Stress kerja tidak dapat dihindarkan dalam dunia kerja. Stress kerja dari sudut pandang karyawan berbeda beda, dan setiap individu memiliki kemampuan untuk meminimalisir stress yang dia alami di tempat kerja. Stress kerja dapat dipicu karena adanya beban pekerjaan yang sangat berlebihan. Lingkungan kerja menjadi komponen yang penting dalam proses produksi, hal ini untuk mendukung pekerjaan para karyawan. Perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya, apabila lingkungan kerja terasa nyaman para karyawan akan bersemangat dalam bekerja dan memberikan kontribusinya untuk perusahaan sehingga tujuan perusahaan bisa dicapai. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Sazili et al. (2022) dan Meirina et al. (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, sedangkan adanya komitmen organisasi mampu menjadi penghubung antar karyawan dengan perusahaan,

komitmen organisasi juga bisa menjadi pengikat seseorang untuk tetap bekerja di perusahaan dan menjalankan tujuan-tujuan perusahaan.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Turn Over Intention

Menurut (Sidharta, 2011) *turnover intention* merupakan niat dari karyawan untuk menarik diri pada dunia kerja. Karyawan juga memiliki hak untuk menentukan keputusan apakah akan tetap bekerja atau mengundurkan diri dari perusahaan tempatnya bekerja. Sedangkan (Melky, 2015) menemukan bahwa *turnover intention* adalah sebuah hasrat serta keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan serta pindah kerja untuk menerima upah yang lebih baik. Dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan karyawan, dengan mengundurkan diri akan pindah di perusahaan lain yang lebih baik. Menurut (Tanuwijaya & Harjanti, 2016) indikator untuk mengukur *turnover intention* antara lain *thinking of quitting*, *intention to search alternative intention to quit*, dan tingginya tingkat absensi. Lingkungan kerja termasuk di dalamnya adalah adanya penerangan di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, fasilitas karyawan, dan hubungan antar rekan kerja.

Komitmen Organisasi

Menurut Guzeller & Celiker (2020) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Guzeller & Celiker (2020) komitmen organisasi adalah perasaan dan sikap karyawan terhadap organisasinya dan memiliki bentuk nyata berupa keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi, serta dengan sepenuh hati menerima tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaan. Menurut Bonds & Bonds (2017) indikator komitmen

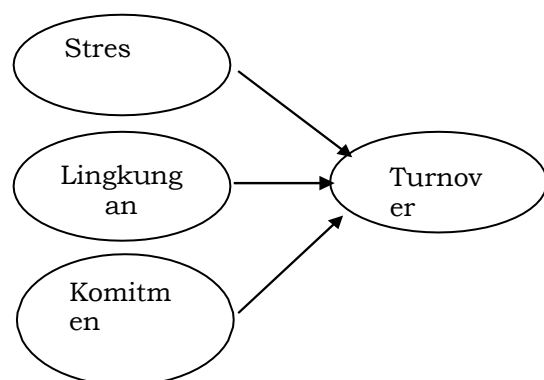
organisasi, antara lain komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normative, dan kemauan karyawan.

Hipotesis Penelitian

H1 : Diduga adanya pengaruh antara stres kerja terhadap turnover intention.

H2 : diduga adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap turnover intention.

H3 : diduga adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap turnover intention.



Gambar 1. Kerangka/Konstelasi

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan menggunakan sampel jenuh sebagai analisisnya, karena populasi sama dengan sampel (Sugiyono, 2014).

Pengumpulan data menggunakan google form, dan sejumlah 67 karyawan PT Uniflex Kemasindah telah mengisinya. Kuesioner diolah dengan menggunakan penilaian skala likert, sedangkan alat analisisnya menggunakan SmartPLS 3.3.3 dengan menggunakan uji outer model, inner model dan uji hipotesa.

Uji validitas dapat diukur menggunakan Average Variance Extracted (AVE), tingkat signifikan nilai AVE harus bernilai lebih 0.50. Uji Reliabilitas memakai dua kriteria yaitu Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Apabila data dinyatakan reliable nilai composite reliability dan cronbach's alpha < 0.7.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Outer Model (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)

Tabel 1. Hasil Validitas

	Rata-rata Varians Diekstrak(AVE)
Stres Kerja	0.531
Lingkungan Kerja	0.516
Komitmen Organisasi	0.635
Turnover Intention	0.614

Berdasarkan data di atas menyatakan bahwa seluruh data sudah memiliki nilai di atas 0.50, maka dari itu dinyatakan valid. Selanjutnya adalah Uji Reliabilitas.

Tabel 2. Hasil Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Stress Kerja	0.722	0.818
Lingkungan Kerja	0.767	0.772
Komitmen Organisasi	0.857	0.890
Turnover Intention	0.909	0.911

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa seluruh variable memiliki nilai cronbach's alpha dan composite reliability di atas 0.7, sehingga seluruh data dinyatakan reliable.

Uji Inner Model

Pengujian Inner Model dapat dilihat dari nilai R-square (R^2), untuk melihat besar pengaruh variable eksogen terhadap variable endogen.

Tabel 3. Hasil R-square (R^2)

	R Square
Turnover Intention	0.429

Berdasarkan hasil data di atas menyatakan bahwa variable stres kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap turnover intention sebesar 0.429 atau 42%, sisanya 58% dipengaruhi variable lain di luar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak dengan melihat

nilai signifikansi, t- statistic dan p-values. Dalam software SmartPLS suatu hipotesis dapat diterima apabila nilai t- statistic > dari 1.96 dan p-values kurang dari 0.05.

Tabel 4. Uji Hipotesis

Variabel	T-statistic	P-values	Hasil
X1 > Y	4.279	0.000	Diterima
X2 > Y	1.751	0.081	Ditolak
X3 > Y	2.501	0.013	Diterima

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian Smart PLS menyatakan bahwa stres kerja memiliki hubungan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini ditunjukkan dari Nilai t-statistic pada konstruk ini adalah sebesar 4.279 > 1.96 kemudian nilai untuk p-values adalah sebesar 0.000 < 0.05. Karyawan merasakan stress kerja dikarenakan beban kerja yang tinggi dengan kurangnya imbalan yang jelas dari perusahaan sehingga karyawan ada keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian Suswati (2020) dan Meirina et al. (2018).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian Smart PLS menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Nilai t-statistic pada konstruk ini adalah sebesar 1.751 lebih kecil dari 1.96 dan kemudian nilai p-values pada variable lingkungan kerja yaitu 0.081 > 0.05. Hal ini ditunjukkan dengan lingkungan kerja sesuai yang diharapkan karyawan, sehingga lingkungan kerja ini tidak berdampak langsung pada perusahaan yang didukung penelitian Sazili et al. (2022).

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian Smart PLS menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan signifikan terhadap turnover intention. Nilai t-statistic pada konstruk ini adalah sebesar 2.501 > 1.96 dan kemudian untuk hasil p-values pada variable komitmen organisasi adalah 0.013 <

0.05. Perusahaan berkomitmen terhadap kebutuhan karyawan, sehingga mengurangi turn over intention. Hal ini didukung oleh penelitian Sihombing et al. (2020) dan Vizano et al. (2020).

KESIMPULAN

Simpulan

Dari penelitian di atas hasilnya adalah nilai p-values pada variable stres kerja (X1) sebesar 0.000, sehingga disimpulkan stres kerja berpengaruh signifikan pada turnover intention (Y) pada PT Uniflex Kemasindah. Hasil nilai p-values pada variable lingkungan kerja (X2) sebesar 0.081, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap turn over intention pada PT Uniflex Kemasindah.

Berdasarkan penelitian di atas mendapatkan hasil bahwa nilai p-values pada variable komitmen organisasi sebesar 0.013, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y) pada PT Uniflex Kemasindah.

Saran

Bagi perusahaan memperhatikan kembali untuk penetapan target produksi karyawan, memberikan waktu untuk penyesuaian bagi karyawan baru dan apabila ada perubahan target produksi. Memperhatikan lingkungan kerja seperti alat-alat penunjang kerja seperti meja, kursi, komputer, dan lain-lain, serta membangun suasana kerja yang nyaman dan lebih membangun komunikasi antar karyawan guna meminimalisir jarak antara atasan dengan karyawan. Mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan dengan begitu karyawan merasa dianggap dan turut andil dalam kemajuan perusahaan, serta mendukung komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Arshadi, N., & Damiri, H. (2013). The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of

- OBSE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84(2003), 706–710.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.631>
- Bonds, A. A., & Bonds, A. A. (2017). Employees' Organizational Commitment and Turnover Intentions This is to certify that the doctoral study by.
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2020). Examining The Relationship between Organizational Commitment and Turnover Intention Via A Meta-Analysis. *In International Journal of Culture, Tourism, and Hospitality Research*, 14(1), 102–120.
<https://doi.org/10.1108/IJCTHR-05-2019-0094>
- Liu, J., Zhu, B., Wu, J., & Mao, Y. (2019). Job Satisfaction, Work Stress, and Turnover Intentions among Rural Health Workers: A Cross-Sectional Study in 11 Western Provinces of China. *In BMC Family Practice*, 20(1).
<https://doi.org/10.1186/s12875-019-0904-0>
- Meirina, I., Ferdian, F., Pasaribu, P., & Suyuthie, H. (2018). The Influence of Work Environment Towards Turnover Intention of Employee of 4 Star Hotels in Padang City. *Journal of Business on Hospitality and Tourism*, 4(2), 97.
<https://doi.org/10.22334/jbhost.v4i2.120>
- Melky, Y. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(1).
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v3i1.3758>
- Sidharta, N., & Margaretha, M. (2011). Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 116–135.
<https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/article/view/81/81>
- Sazili, S., Ju'im, J., Indarti, S., & Efendi, R. (2022). Turnover Intention Influenced by Work Environment and Job Satisfaction. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(6), 102–108.
<https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i6.291>
- Sihombing, I. H. H., Maharatih, N. M. R., & Sabudi, I. N. S. (2020). The Effect Of Organizational Commitment To Turnover Intention. *Proceedings of the 1st International Conference One Belt, One Road, One Tourism (ICOBOROT 2018)*.
<https://doi.org/10.2991/icoborot-18.2019.20>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Suswati, E. (2020). The Influence of Work Stress on Turnover Intention: Employee Performance As Mediator in Casual-Dining Restaurant. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 391–399.
<https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.20>
- Tanuwijaya, R., & Harjanti, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Karyawan High Point Serviced Apartment Surabaya. *Agora*, 4(2), 389–393.
- Tri Wiliyanto, I., Sudiarditha, I. K., & Yohana, C. (2020). Influence of Work Environment Toward Turnover Intention with Motivation and Job Satisfaction as Intervening Variables in PT. TSA. *International Journal on Advanced Science, Education, and Religion*, 3(1), 11–21.
<https://doi.org/10.33648/ijoaser.v3i1.42>
- Venu, A. (2018). Impact of Stress Management on Human Competencies Author. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, 5(5), 1128–1133.
- Vizano, N. A., Utami, W., Johanes, S., Herawati, A., Aima, H., Sutawijaya, A. H., Purwanto, A., Supono, J., Rahayu, P., Setiyani, A., Widayati, C. C., & Elmi, F. (2020). Effect of Career, Organizational Commitment on Turnover Intention through Mediation of Organizational Culture: Evidence from Indonesian

Companies. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 931–937. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.9.136>

Wongso, B. I., Agustin, K., & Sutapa, I. N. (2021). Employee Retention: Effect of Compensation, Work Stress, and Job Satisfaction, A Case Study in an Edible Bird ' s Nest Company. The 2nd International Conference on Automotive, Manufacturing, and Mechanical Engineering and The 4th International Conference on Logistics and Supply Chain Management.