



Pengaruh Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Penelitian

Ardianus Gordi Pago¹, Prayekti², Didik Subiyanto³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Email: pagoviki08@gmail.com, yekti@ustjogja.ac.id, didiks@ustjogja.ac.id

Abstract

Human Resources (HR) play a crucial role in an organization, impacting its performance and success. Strategic HR management is essential for optimal employee placement, development, and utilization, enabling organizations to harness human resources for achieving company goals. This study analyzes the relationship between organizational commitment, work stress, and the work environment concerning Turnover Intention. Researchers aim to understand how organizational commitment levels, job stress, and work environment quality contribute to employees' inclination to leave. Using a quantitative approach, data collection involved distributing questionnaires to 100 respondents. Analysis using the SPSS program provided deeper insights into the relationship between organizational commitment, work stress, and the work environment in the context of Turnover Intention. Findings indicate that organizational commitment (KO) lacks a significant effect on job change intention (IT). Work stress (SK) shows a positive but non-significant impact on intention to move, while the work environment (LK) has a positive and significant effect on changing job intentions. The study suggests that attention to organizational commitment, work stress, and work environment can potentially reduce job change desires. These insights guide management in developing strategies to enhance employee well-being and retention, contributing to organizational stability.

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

1. Pendahuluan

Keberhasilan perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada kehadiran sumber daya manusia (SDM) yang kuat, yang menjadi pondasi krusial dalam meraih sasaran yang telah ditetapkan. SDM bukanlah sekadar unsur biasa, melainkan elemen krusial yang memengaruhi kualitas serta kinerja optimal dari setiap individu di dalamnya (Salimah, 2021). Pada era ini, kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia (SDM) yang adaptif, responsif, berdedikasi tinggi pada organisasi, efisien, serta patuh pada peraturan sangatlah penting (Ratnaningsih, 2021). Hal ini menegaskan perlunya perhatian terhadap pengelolaan SDM agar dapat memberikan kontribusi optimal dalam mencapai tujuan perusahaan, sebagaimana yang dibutuhkan oleh PT. Nusantara Sakti Group untuk mencapai kinerja

perusahaan yang punca.

PT. Nusantara Sakti Group operates as a prominent Honda dealer encompassing various divisions including AHASS (Astra Honda Authorized Service Station), the official service center for Honda motorcycles. Presently, Nusantara Sakti oversees multiple business units comprising Official Honda Motorcycle Dealerships, Authorized Honda Motorcycle Workshops, NSC Finance for Motorcycle and Car Financing, Delivery Services, Honda Genuine Parts and Oil, Indoparts, Federal Oil, Ivaro Furniture, and Property. These units necessitate employees capable of contributing significantly to the company's profitability. However, not all employees can consistently provide such beneficial contributions to the company.

Salah satu fenomena yang terjadi di PT.

Nusantara Sakti Group adalah tekanan yang dirasakan oleh karyawan akibat target perusahaan yang tinggi, menyebabkan sebagian karyawan kesulitan memberikan kontribusi optimal pada perusahaan. Hal ini berdampak pada keinginan sebagian karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Adanya Turnover Intention memiliki beberapa faktor penyebab yang bisa berdampak negatif pada organisasi, seperti ketidakstabilan dalam tenaga kerja, penurunan produktivitas karyawan, ketidakharmonisan lingkungan kerja, dan meningkatnya biaya SDM (Salimah, 2021). Turnover Intention juga merupakan respons dari karyawan yang ingin mencari kesempatan kerja yang lebih baik, sehingga mereka secara sukarela ingin meninggalkan organisasi (Tampubolon & Sagala, 2020). Studi sebelumnya oleh Tampubolon & Sagala (2020) juga menunjukkan bahwa tingkat komitmen terhadap organisasi berhubungan secara negatif dan signifikan dengan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan (turnover intention).

Komitmen organisasional merujuk pada sejauh mana karyawan mengalihkan loyalitas dan kesetiiaannya terhadap tujuan serta nilai-nilai perusahaan, serta kesediaan mereka untuk mematuhi instruksi serta memberikan usaha terbaik guna mencapai target organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Ratnaningsih (2021). Penelitian sebelumnya oleh Kim & Kwon (2016) menunjukkan bahwa tingkat stres kerja secara signifikan berpengaruh pada niat untuk meninggalkan pekerjaan (turnover intention).

Stres kerja adalah keadaan yang sering terjadi di lingkungan kerja, dihasilkan dari ketidakpuasan pekerjaan, dan ditandai dengan perasaan marah, kesal, dan tegang yang tidak menguntungkan. Stres kerja juga dapat diartikan sebagai kegelisahan atau tekanan yang berkembang akibat beban kerja yang berlebihan atau akibat ketegangan dalam lingkungan kerja. Dampaknya terhadap kebahagiaan dan produktivitas di tempat kerja dapat mengganggu kesehatan fisik dan mental seseorang, yang kemudian memengaruhi kinerja mereka (Haholongan, 2018). Berdasarkan temuan Putra & Mujiati (2019), terdapat keterkaitan yang signifikan antara stres yang dirasakan di lingkungan kerja dengan niat untuk meninggalkan pekerjaan (turnover intention). Sementara itu, riset oleh Melania et al. (2022) menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap niat untuk keluar dari pekerjaan.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana seseorang bekerja atau menjalankan tugas-tugas

pekerjaannya. Ini meliputi faktor-faktor fisik, sosial, dan psikologis yang mempengaruhi karyawan selama mereka bekerja. Hal ini tidak hanya melibatkan kondisi fisik seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, kebersihan, dan kelengkapan peralatan kerja, tetapi juga mencakup keadaan di mana karyawan beroperasi. Sebuah lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan bersih memiliki peran penting dalam menentukan kesuksesan suatu perusahaan (Purwati & Maricy, 2019). Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki korelasi negatif dan signifikan dengan niat untuk pindah kerja (turnover intention) (Marzuqi, 2021).

2. Kajian Pustaka

2.1. Turnover Intention

Sukwadi & Meliana (2014) dan beberapa peneliti lainnya telah menguraikan bahwa Turnover Intention merupakan kecenderungan individu untuk meninggalkan organisasi atas sejumlah alasan, termasuk keinginan untuk mencari peluang pekerjaan yang lebih baik. Dalam konteks yang serupa, Setyanto et al. (2013), Riani & Putra (2017), Abidin (2019), dan Paramarta serta rekan-rekannya (2020) juga sepakat bahwa Turnover Intention merujuk pada keinginan sukarela karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya atau beralih ke tempat kerja lain sesuai keputusan pribadi. Meskipun istilah Turnover menggambarkan jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu tertentu, niat untuk berpindah kerja mencerminkan evaluasi individu terhadap hubungan mereka dengan perusahaan, yang belum tentu terwujud dalam tindakan nyata meninggalkan pekerjaan.

2.2. Komitmen organisasional

Robbins (2017) menjelaskan bahwa komitmen organisasional mencerminkan seberapa kuat seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tempatnya bekerja dan kesediaannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen pada perusahaan umumnya merasa terikat secara positif dengan perusahaan mereka dan memahami tujuan yang ingin dicapai. Kreitner dan Kinicki (2014) juga menyebutkan bahwa komitmen organisasional merujuk pada sejauh mana individu mengenali dan terikat pada tujuan organisasi.

Menurut Burhannudin et al. (2019), tingkat komitmen organisasional yang tinggi pada seorang karyawan tercermin dari kepercayaan dan penerimaannya terhadap tujuan organisasi, kemauan untuk berupaya mencapai tujuan perusahaan, serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Sianipar dan Haryanti (2014) mengkonseptualisasikan komitmen organisasi sebagai keputusan karyawan untuk sepenuh hati tetap menjadi anggota organisasi, merangkul tujuannya, dan berkontribusi optimal terhadap kemajuannya. Dalam nada yang sama, Kaswan (2017) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai indikator sejauh mana seorang karyawan bersedia untuk tetap bersama perusahaan di masa depan. Komitmen ini sering mencerminkan keyakinan karyawan dalam misi dan tujuan organisasi, antusiasme untuk menyelesaikan tugas secara efektif, dan keinginan untuk terus berkontribusi di tempat kerja.

2.3. Stress kerja

Irham Fahmi (2016) mendefinisikan stres sebagai tekanan yang melampaui kemampuan seseorang secara mental dan emosional, yang jika dibiarkan tanpa penyelesaian, dapat berdampak negatif pada kesehatan individu. Stres tidak muncul begitu saja, namun seringkali terkait dengan peristiwa-peristiwa yang mempengaruhi kesejahteraan mental seseorang di luar kapasitasnya, menekan jiwa individu tersebut.

Menurut Ivanko yang dikutip dalam Hamali (2018), stres kerja adalah situasi internal dan eksternal yang menciptakan tekanan yang intens, di mana gejala-gejalanya dirasakan oleh setiap individu yang mengalami tekanan. Stres kerja termanifestasi dalam berbagai gejala seperti ketidakstabilan emosi, kecemasan, kesulitan tidur, perilaku merokok berlebihan, dan kesulitan dalam relaksasi menurut Mangkunegara (2017).

Menurut Vanchapo (2020), stres kerja adalah hasil dari ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan yang diberikan dan kemampuan individu untuk mengelolanya, yang mengakibatkan kondisi emosional yang tegang. Definisi ini juga mencakup pengertian bahwa stres kerja mempengaruhi keseimbangan fisik dan mental, serta memengaruhi aspek emosional dan kognitif individu di lingkungan kerja.

Sinambela (2017) menyatakan bahwa stres kerja adalah tekanan yang dialami oleh karyawan dalam menjalani pekerjaan, tercermin dari berbagai gejala seperti perubahan emosi, kesulitan tidur, kecemasan, dan gangguan kesehatan. Rivai, dkk (2014) juga menggambarkan stres kerja sebagai kondisi tegangan yang mengakibatkan ketidakseimbangan fisik dan mental, berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kondisi individu di lingkungan kerja.

2.4. Lingkungan Kerja

Nitisemito (2015) mengartikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan elemen di sekitar seorang pekerja yang memiliki potensi untuk memengaruhi pelaksanaan tugasnya, seperti kebersihan, keberadaan musik, dan faktor-faktor lainnya. Hal ini mampu memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan, maka setiap perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang berpengaruh positif bagi kesejahteraan karyawan.

Menurut Ahyari (2015), lingkungan kerja merujuk pada konteks tempat di mana karyawan bekerja yang mencakup berbagai kondisi di lingkungan tersebut. Pandi Afandi (2016) menyebutkan bahwa lingkungan kerja meliputi berbagai faktor seperti suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, serta kelengkapan peralatan kerja yang memadai.

Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh peralatan dan bahan yang digunakan, serta metode serta tata cara kerja baik secara individu maupun dalam tim. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan fisik dan non-fisik. Sementara itu, Danang (2015) juga menggambarkan lingkungan kerja sebagai semua elemen yang ada di sekitar para pekerja yang berpotensi mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan kepada mereka.

3. Pengembangan Hipotesis

Sianipar & Haryanti (2014) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merujuk pada keputusan yang diambil oleh seorang karyawan untuk tetap terlibat secara aktif dalam kegiatan organisasi. Keputusan ini melibatkan penerimaan sepenuh hati terhadap tujuan yang dicanangkan

oleh perusahaan serta memberikan kontribusi terbaik mereka untuk kemajuan organisasi. Tingkat komitmen organisasional karyawan secara langsung berpengaruh pada kecenderungan untuk bertahan di perusahaan; semakin tinggi tingkat komitmen, semakin rendah keinginan untuk meninggalkan perusahaan, sebagaimana diungkapkan oleh penelitian Khalid et. al. (2022) yang menyatakan adanya hubungan negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dan turnover intention.

Stres kerja adalah kondisi di mana karyawan merasakan tekanan saat menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Gejala stres dapat berupa perubahan emosi, kesulitan tidur, kecemasan, dan gangguan kesehatan lainnya menurut Mangkunegara (2017). Tingkat stres kerja yang tinggi cenderung meningkatkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan, sebaliknya, tingkat stres kerja yang rendah cenderung mengurangi keinginan untuk pergi, sejalan dengan temuan penelitian Soelton & Atnani (2018) yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara stres kerja dan turnover intention.

Menurut Pandi Afandi (2016), lingkungan kerja mencakup elemen-elemen seperti suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, tingkat

kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan kelengkapan peralatan kerja. Karyawan yang merasakan kenyamanan dalam lingkungan kerja cenderung memiliki keinginan yang rendah untuk meninggalkan perusahaan, sementara yang tidak merasa nyaman dalam lingkungan kerja cenderung memiliki keinginan yang tinggi untuk pergi. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Gani et. al. (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention.

4. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Nusantara Sakti Group Yogyakarta. Responden diambil sebanyak 100 karyawan sesuai dengan jumlah populasinya. Instrumen Penelitian dengan menggunakan kuesioner untuk mengukur tingkat komitmen organisasional, lingkungan kerja, stres kerja, dan turnover intention, dengan Skala Likert 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju).

Teknik Analisis Data meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden. Kemudian untuk mengkonfirmasi hipotesis yang diajukan dengan menggunakan analisis regresi berganda, dengan bantuan program SPSS.

Tabel 1 Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Frekuensi	persen
Umur		
12-25 tahun (remaja)	38	38.0
26-45 tahun (dewasa)	57	57.0
46-65 tahun (lansia)	5	5.0
Total	100	100.0
Jenis Kelamin		
laki-laki	57	57.0
perempuan	43	43.0
Total	100	100.0
Pendidikan		
SMA	10	10.0
D3	21	21.0
S1	67	67.0
Pascasarjana	2	2.0
Total	100	100.0
Lama Bekerja		
<1 tahun	34	34.0
1-5 tahun	49	49.0
5-10 tahun	13	13.0
>10 tahun	4	4.0
Total	100	100.0

Berdasarkan tabel 1 dapat diinterpretasikan bahwa sebesar 57 responden (57%) berusia 26-45 tahun, dan sebagian kecil 5 responden (5%) berusia 46-65 tahun. Sebesar 57 responden (57%) berjenis kelamin laki-laki dan yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 43 responden (43%). Sebesar 67 responden (67%) berpendidikan S1, dan sebagian kecil 2 responden (2%) berpendidikan Pascasarjana. Sebesar 49 responden (49%) sudah bekerja di PT.Nusantara.

5. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas bahwa nilai signifikansi adalah 0,080. Angka ini menunjukkan bahwa data residual memiliki distribusi normal karena nilai signifikansinya melebihi 0,05 atau 5%. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan masalah dalam distribusi normal data, sehingga data tersebut dapat dianggap terdistribusi normal dan dapat dipertimbangkan untuk penggunaan lebih lanjut.

Tabel 2 Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Komitmen organisasional (X1)	.876	1.142
	Stres Kerja (X2)	.712	1.405
	Lingkungan Kerja (X3)	.722	1.386

a. Dependent Variable: Turnover Intention(Y)

Hasil pengujian yang tercantum pada Tabel 2 menunjukkan nilai Tolerance untuk variabel Komitmen Organisasional sebesar 0.876, dengan nilai VIF sebesar 1.142. Sementara itu, nilai Tolerance untuk variabel stres kerja adalah 0.712 dengan VIF sebesar 1.405, dan nilai Tolerance untuk variabel lingkungan kerja adalah 0.722 dengan VIF sebesar 1.386. Analisis dari hasil

tersebut menunjukkan bahwa semua nilai VIF dari variabel penelitian berada di bawah batas 10, dan nilai Tolerance melebihi ambang 0.1. Temuan ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antar variabel bebas dan tidak ada masalah multikolinieritas di antara variabel independen dalam model regresi yang digunakan.

Tabel 3 Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.017	.095		10.69	.00
	Komitmen organisasional (X1)	-.060	.031	-.171	-1.976	.35
	Stres Kerja (X2)	-.048	.042	-.110	-1.149	.25
	Lingkungan Kerja (X3)	-.182	.037	-.469	-4.928	.230

a. Dependent Variable: ABRESID

Berdasarkan hasil uji Glejser, analisis regresi menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Nilai signifikansi (p-value) dari variabel komitmen organisasional adalah 0.351, stress kerja adalah 0.253, dan lingkungan kerja adalah 0.230. Dari hasil yang terlihat, dapat

disimpulkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu nilai ABS_RES. Hal ini terlihat dari nilai probabilitas signifikansi yang lebih besar dari 0.05 atau 5%.

6. Hasil

Tabel 4 uji t

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	
				B	Sig.
1 (Constant)	2.276	.236		9.653	.000
Komitmen organisasional (X1)	1.116	.076	.153	1.534	.128
Stres Kerja (X2)	-.096	.103	.102	1.925	.060
Lingkungan Kerja (X3)	-.217	.092	.260	2.366	.020

a. Dependent Variable: Turnover Intention(Y)

Dari uji F, diperoleh nilai F hitung adalah 6.193 dengan probabilitas sebesar 0.001. Nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0.05, bersama dengan nilai F hitung (6.193) yang melebihi nilai

F tabel, mengisyaratkan bahwa adanya pengaruh signifikan secara bersama-sama dari variabel komitmen organisasional, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention.

Tabel 5 uji R2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.403 ^a	.162	.136	.436

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Komitmen organisasional (X1), Stres Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Turnover Intention(Y)

Hasil yang tercatat pada Tabel 5 menunjukkan bahwa Adjusted R Square untuk variabel komitmen organisasional, stres kerja, dan lingkungan kerja adalah 0.136. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 13.6% variasi dalam model dapat dijelaskan oleh variabel independen, sementara sisanya, yaitu 86.4%, diatribusikan kepada faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yani & Aminuddin, 2021, yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berdampak negatif dan signifikan terhadap intensi keluar. Biasanya, rendahnya komitmen organisasional menyebabkan intensi keluar yang tinggi, sementara komitmen yang tinggi mengarah pada intensi keluar yang rendah.

Pada pembahasan hasil penelitian ini, terlihat bahwa komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention dengan nilai signifikansi sebesar 0.128. Secara teoritis, komitmen organisasional menggambarkan tingkat keterikatan individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan (Robbins & Judge, 2017; Griffin, 2016). Sementara itu, turnover intention menunjukkan keinginan atau rencana individu untuk meninggalkan tempat kerja (Arta & Surya, 2017; Kismono, 2011).

Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Stres kerja dapat muncul karena ketidakcocokan individu dengan tugasnya dan dapat menimbulkan kesulitan serta kecemasan yang dapat memengaruhi kinerja (Robbins dan Judge, 2017). Stres kerja ini dapat meningkatkan intensi keluar karena menurunkan kesehatan, absensi, motivasi, kualitas hasil kerja, dan menyebabkan ketidakpuasan (Rivai, 2017). Stres kerja juga mengakibatkan karyawan kehilangan kemampuan pengambilan keputusan, perilaku yang tidak teratur, dan memicu keinginan untuk keluar (Hariandja, 2017). Kondisi ini dapat

mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi. Stres bukanlah masalah sepele karena dapat mengganggu kinerja dan kesehatan mental karyawan. Oleh karena itu, penanganan stres kerja menjadi hal yang penting untuk dipertimbangkan dalam lingkungan kerja.

Pentingnya mengenali dan mengatasi kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan di suatu perusahaan tidak hanya membantu mempertahankan talenta yang berharga, tetapi juga mengurangi biaya yang timbul akibat rekrutmen ulang. Identifikasi turnover intention menjadi kunci dalam menjaga stabilitas organisasi, mengingat berbagai tantangan yang dihadapi oleh karyawan baik di lingkungan kerja maupun di luar sana yang dapat menyebabkan tingkat stres yang mengganggu, memengaruhi kemampuan pengambilan keputusan, dan perilaku mereka secara keseluruhan.

Dampak dari stres dalam lingkungan kerja dapat menyebabkan masalah fisik, absensi yang sering, serta menimbulkan perasaan putus asa. Stres yang tidak teratasi dapat secara drastis menurunkan tingkat produktivitas dan kinerja, sesuai dengan temuan Priansa (2017) dan penelitian Mawadati serta Saputra (2020) yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara stres kerja dengan keinginan untuk pindah pekerjaan (turnover intention).

Hasil penelitian juga menyoroti bahwa lingkungan kerja berperan dalam mempengaruhi kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan

baru. Temuan ini sejalan dengan studi Irvianti (2016), yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang memperhatikan hubungan yang harmonis antar kolega dan didukung dengan fasilitas yang memadai dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Ketersediaan perusahaan dalam memberikan fasilitas yang memadai seperti tempat istirahat dan sarana kerja yang lengkap dapat mengurangi niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dan minim fasilitasnya akan mendorong karyawan untuk berpaling dari pekerjaan saat ini.

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menggunakan uji t, diperoleh informasi bahwa variabel Komitmen Organisasional tidak menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*. Selain itu, hasil uji t juga menegaskan bahwa variabel Stres Kerja menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*. Dalam pengujian yang sama, terungkap bahwa variabel Lingkungan Kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*. Di samping pengujian secara parsial, hasil pengujian secara simultan menggunakan uji F menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel *Turnover Intention*. Hal ini menandakan bahwa ketika variabel-variabel tersebut dipertimbangkan bersama-sama, mereka mempengaruhi perubahan pada variabel *Turnover Intention*.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abidin, M. J. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8, 9.
- Adam, W. N., Suryani, W., & Tarigan, E. S. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen*
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61–67.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- I Gede Nanda Wiguna Arta, dan Ida Bagus Ketut Surya. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention Pada Agent Pru Megas, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 6, No. 8, 4156-4184.
- Irvianti, (2016). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt

XI Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review* Vol. 6 No. 1 Mei 2015: 117-126.

Kaswan. (2017). Psikologi Industri Dan Organisasi Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja. Bandung: Alfabeta.

Kim, Y., & Kwon, H.-J. (2016). The Influence of Job Stress and Job Satisfaction on Turnover Intention for Male Dental Hygienists. *Journal of Dental Hygiene Science*, 16(2), 142–149.

Kreitner Robert dan Kinicki Angelo. (2014). *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku ke2. Jakarta: Salemba Empat

Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405.

Paramarta, Wayan Arya, dan Darmayanti Ni Putu Kurnia. (2020). “Employee Engagement dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention di Aman Villas Nusa Dua-Bali” dalam: *Jurnal Widya Manajemen*, 2(1), 60-79.

Priansa Donni. 2017. *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung: Alfabeta Mawadati, D., & Saputra, A.R.P. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *Forum ekonomi*, 22(1), 18-26.

Purwati, A. A., & Maricy, S. (2019). The Influence of Workload, Work Environment And Job Insecurity On Turnover Intention of PT. Bumi Raya Mestika Employees Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91.

Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal*

Manajemen Universitas Udayana, 8(7), 4045.

Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1267–1278.

Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. E-

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior, Seventeenth Edition, Global Edition*. In Pearson Education Limited (17th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.

Salimah, Z. (2021). Literatur Review: Turnover Intention. *Youth & Islamic Economic Journal*, 1(1), 1–5.

Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.

Sinambela, P.L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Sukwadi, R., & Meliana, M. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan turnover intention karyawan usaha kecil menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(1), 1–9.

Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru. Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan

Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65.

Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.

Yani & Aminuddin, (202). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention, AT-TADBIR: *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 1-13.