

STUDI FAKTOR ANTESEDEN *TURNOVER INTENTION*

Muhammad Syaifudin¹⁾, Noor Arifin^{2)*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara^{1,2)}
Email: ifunsyaifudin2@gmail.com²⁾; arifin1768@gmail.com¹⁾

Abstract

This study intends to examine and analyze the factors influence (antecedents) variables of work environment, work stress, and organizational commitment toward employee turnover intention at CV Bagaskara Galih Perkasa. This study uses a quantitative approach, with sample 90 employees, using simple random sampling technique. The analysis method using multiple linear regression was processed using the IBM SPSS.25 program. The significance level of this study is 5%, the result concluded that partially (1) the work environment has no effect to turnover intention, (2) the work stress has a significant positive effect to turnover intention, (3) the organizational commitment has a significant negative effect to turnover intention. Simultaneously, work environment, work stress and organizational commitment have significant effect toward turnover intention. Based on the R^2 test, the variation of the three independent variables have to effect on employee turnover intention by 30.5% and the remaining 69.5% are influenced by other variables.

Keyword: Work environment, Work stress, Organizational Commitment, Turnover Intention

Abstrak

Keberadaan karyawan di perusahaan sangat berperan sebagai motor penggerak sumber daya dalam mencapai tujuan perusahaan serta perlu dikelola dengan baik agar tidak berdampak munculnya keinginan niat pindah kerja (*turnover intention*). Studi ini bermaksud menguji dan menganalisis faktor yang mempengaruhi (*anteseden*) variabel lingkungan kerja, stres kerja, juga komitmen organisasional terhadap *turnover intention* (niat keluar) karyawan pada CV. Bagaskara Galih Perkasa. Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif. Sampel penelitian ini sebanyak 90 karyawan, dengan teknik *simple random sampling*. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda diolah dengan menggunakan program IBM SPSS.25. Taraf signifikansi penelitian ini sebesar 5%. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial (1) faktor lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, (2) faktor stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, (3) faktor komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Secara simultan variabel lingkungan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uji R^2 dari variasi ketiga variabel independen tersebut berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan sebesar 30,5% dan sisanya 69,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*

Sitasi: Syaifudin, M. & Arifin, N. (2020). Studi Faktor Anteseden *Turnover Intention*. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 17 (02) 2020., 159-171.

PENDAHULUAN

Keberadaan karyawan di perusahaan sangat berperan sebagai motor penggerak sumber daya dalam mencapai tujuan dan misi perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan menjadi penunjang keberhasilan dalam mencapai tujuannya. Bagian dari permasalahan yang sering dihadapi perusahaan terhadap sumber daya manusia, bahwa tidak selamanya karyawan ingin menjadi anggota perusahaan selamanya, sehingga memicu tingkat *turnover intention*, yaitu memiliki keinginan pindah kerja atau *resign* dari perusahaan karena mereka menilai apa yang diperoleh ditempat kerja belum sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karenanya keberadaan sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar betah bekerja, dan tidak berdampak munculnya keinginan niat pindah kerja (*turnover intention*).

CV. Bagaskara Galih Perkasa merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang produksi furniture terkenal di Jepara. Berdasarkan observasi dengan HRD (*Human Resouce Development*) CV. Bagaskara Galih Perkasa (oktober, 2019) diperoleh data bahwa tingkat *turnover* karyawan yang terjadi memiliki angka tinggi.

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan CV. Bagaskara Galih Perkasa Tahun 2018

Bulan	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase (%)
Januari	171	5	3	1,75%
Februari	173	3	4	2,31%
Maret	172	6	2	1,16%
April	176	5	2	1,14%
Mei	179	1	3	1,78%
Juni	177	2	1	0,56%
Juli	178	0	5	2,80%
Agustus	173	5	1	0,58%
September	177	3	0	0,00%
Oktober	180	1	3	1,67%
November	178	5	7	3,93%
Desember	179	3	4	2,23%
Jumlah		39	36	20,47%

Sumber: HRD CV. Bagaskara Galih Perkasa 2018

Berdasarkan data tingkat *turnover* karyawan pada CV. Bagaskara Galih Perkasa tahun 2018, bahwa tingkat *turnover* karyawan bulan November yaitu sebesar 7 karyawan dengan presentase 3,93%, diikuti bulan Juli sebesar 5 karyawan dengan presentase 2,80%. Jumlah tingkat *turnover* selama satu tahun sebanyak 36 karyawan.

Menurut Mobley *et.al.*, (dalam Halimah, 2016) menyatakan faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya keinginan karyawan pindah kerja (*turnover intention*) yaitu karena faktor karakteristik individu, kepuasan kerja, komitmen organisasional (Annisa (2017), dan lingkungan kerja (Syaharudin *et al.*,2017). Faktor lain yang dapat menyebabkan *turnover intention* adalah stres kerja (Mangkunegara dalam Firdaus, 2017).

Hasil wawancara terhadap faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* karyawan sebagai berikut:

Tabel 2. Data Hasil Wawancara Terkait Faktor Penyebab *Turnover Intention*

No	Faktor penyebab terjadinya <i>turnover intention</i>	Frekuensi jawaban
1.	Karakteristik individu	13
2.	Kepuasan Kerja	18
3.	Komitmen Organisasi	10
4.	Lingkungan Kerja	15
5.	Stres Kerja	14

Sumber: HRD CV. Bagaskara Galih Perkasa 2018

Dari 35 responden karyawan memilih alternatif dua jawaban mengenai faktor-faktor penyebab *turnover intention*. Hasil dari observasi tersebut menunjukkan faktor kepuasan kerja paling banyak yaitu sebesar 18 jawaban, 15 lingkungan kerja dan 14 stres kerja. Menurut beberapa karyawan *turnover intention* yang disebabkan oleh lingkungan kerja dipengaruhi oleh peraturan kerja sangat ketat, sirkulasi udara berjalan kurang baik, dan suara bising yang mengganggu komunikasi. Selain itu faktor stres kerja dapat juga dipengaruhi adanya balas jasa yang rendah dan tidak sesuai dengan harapan karyawan, serta beban kerja dari perusahaan dirasa terlalu berat (stres).

Research gap terkait dengan variabel lingkungan kerja, stres kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*, penelitian Yunita & Putra (2015) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif dengan *turnover intention*. Penelitian Arnanta & Utama (2017) menyimpulkan jika stres berpengaruh positif signifikan dengan *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian Nikmah *et.,al.* (2018) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian Annisa (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan dengan *turnover intention*. Namun hasil penelitian berbeda dari Jumiyati *et.,al.* (2018) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Tujuan penelitian ini tidak lain adalah untuk: 1). Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, 2). Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*, 3). Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, dan 4). Menganalisis pengaruh faktor lingkungan kerja, stres kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Bagaskara Galih Perkasa.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011) mendefinisikan lingkungan kerja digunakan untuk menggambarkan kondisi kerja sekitar tempat seorang karyawan beroperasi. Lingkungan kerja dapat terdiri dari kondisi fisik, seperti suhu kantor, atau peralatan, seperti komputer pribadi, juga dapat dikaitkan dengan faktor-faktor seperti proses atau prosedur kerja. Sedangkan menurut Nitisemito (dalam Sunyoto, 2013) Lingkungan kerja dalam arti luas adalah semua lingkungan karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja fisik karyawan, misalnya, peralatan kerja,

suhu udara, kebisingan, dan cahaya. Lingkungan kerja juga mencakup aspek psikologis tentang bagaimana pekerjaan karyawan diatur dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Stres Kerja

Robbins & Judge (2015) mengartikan stres kerja adalah proses psikologis yang tidak menyenangkan terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. Stres kerja merupakan suatu keadaan yang dirasakan karyawan oleh karena beban kerja yang berlebihan, waktu yang sedikit, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat berkembangnya kinerja karyawan. Hasibuan (2012) mengartikan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan seseorang yang mempengaruhi emosi, pola pikir seseorang, dan kondisinya hal ini meliputi beban kerja berlebihan, juga adanya waktu dan peralatan yang tidak memadai, adanya konflik pribadi, balas jasa yang terlalu rendah, dan masalah keluarga.

Komitmen Organisasional

Allen & Meyer (dalam Firdaus, 2017) mengartikan komitmen organisasional adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasinya dan tujuan-tujuannya, lalu berniat memelihara keanggotaannya pada perusahaan untuk berbagi dan berkorban atas perusahaan. Ada 3 (tiga) hal meliputi komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*).

Turnover intention

Intention secara bahasa artinya niat atau keinginan individu dalam bertindak. *Turnover* diartikan sebagai berhentinya karyawan dari tempat pekerjaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat yang lain. Dengan demikian *turnover intention* menurut Zeffane (dalam Firdaus, 2017) dimaknai kecenderungan atau niat untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri, cirinya meliputi memiliki pikiran untuk keluar kerja, dan niat mencari pekerjaan lain (ingin keluar kerja).

METODE PENELITIAN

Model penelitian ini menggunakan jenis penelitian survey, artinya penelitian yang menggunakan sampel dari suatu populasi dan memakai kuesioner sebagai alat pengumpulan data (Kerlinger dalam Sugiyono, 2014). Lokasi penelitian ini di CV. Bagaskara Galih Perkasa merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi di bidang furniture, supplier, export, impor dan trading. Bertempat di jalan Kecapi Rambutan, RT.20/RW.03, Desa Kecapi Kecamatan Tahunan, Kabupaten Jepara. Sampel penelitian ini sebanyak 90 orang dari populasi 182 orang karyawan yang terdiri dari bagian staf dan bagian produksi. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2015) *simple random sampling* adalah cara pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Penelitian ini adalah bagian dari statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Analisis riset ini menggunakan Regresi Linier Berganda dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara

variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat apakah variabel independen (lingkungan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasional) mempengaruhi *turnover intention*. Hubungan ini bisa saja bersifat positif maupun negatif, selain itu dalam analisa ini juga akan memprediksi nilai variabel *dependent* dengan memperhitungkan pengaruhnya dari masing-masing variabel *independent*. Kemudian melihat koefisien Determinasi (R^2) yaitu untuk mengukur seberapa jauh penentu dari variasi variabel dependen, menjadi penentu terhadap variabel independen secara simultan.

Indikator lingkungan kerja adalah: 1) sirkulasi udara, 2) peralatan kantor, 3) keamanan dan kenyamanan kerja, 4) hubungan sesama rekan kerja dan 5) hubungan kerja antara atasan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2001 dalam Sarwono, 2005). Stres kerja (X2) diukur dengan indikator: 1) beban kerja berlebihan; 2) waktu dan peralatan yang kurang memadai; 3) timbul konflik pribadi; 4) balas jasa terlalu rendah; 5) masalah keluarga (Hasibuan, 2012). Komitmen organisasional (X3) diukur dengan indikator: 1) Komitmen Afektif (*affective commitment*); 2) Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*); dan 3) Komitmen Normatif (*normative commitment*) (Allen & Mayer, dalam Firdaus, 2017). Variabel *Turnover intention* (Y) diukur melalui indikator: 1) Memiliki pikiran untuk keluar; 2) Memiliki niat mencari pekerjaan lain; 3) Memiliki Niat untuk keluar.

HASIL

Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk mengukur sah (valid) tidaknya instrumen penelitian maka perlu diuji validitasnya. Sebuah instrumen (kuisisioner) dikatakan sah jika pernyataan atau pertanyaan pada kuisisioner itu mampu mengungkapkan sebuah variabel yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Untuk menguji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan-pertanyaan dengan total konstruk atau variabel (Ghozali, 2013). Pengujian validitas dengan metode dilakukan menggunakan program SPSS.25 dengan dasar Signifikan $<0,05$ maka pernyataan tersebut dikatakan valid dan sebaliknya, selain melihat nilai signifikan dengan cara membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel (dengan sig $<0,05$). Apabila nilainya positif pada nilai r hitung $> r$ tabel maka disimpulkan datanya valid. Jika nilainya negatif pada nilai r hitung $< r$ tabel disimpulkan datanya tidak valid (Sarjono & Julianita, 2013).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung		R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	LK1	0,543	>	0.2441	Valid
	LK2	0,272	>	0.2441	Valid
	LK3	0,421	>	0.2441	Valid
	LK4	0,526	>	0.2441	Valid
	LK5	0,415	>	0.2441	Valid
Stres Kerja (X2)	ST1	0,416	>	0.2441	Valid
	ST2	0,271	>	0.2441	Valid
	ST3	0,424	>	0.2441	Valid
	ST4	0,452	>	0.2441	Valid
	ST5	0,303	>	0.2441	Valid

Variabel	Item	R hitung		R tabel	Keterangan
Komitmen Organisasional (X3)	KO1	0,409	>	0.2441	Valid
	KO2	0,303	>	0.2441	Valid
	KO3	0,399	>	0.2441	Valid
	KO4	0,337	>	0.2441	Valid
	KO5	0,266	>	0.2441	Valid
	KO6	0,531	>	0.2441	Valid
	KO7	0,460	>	0.2441	Valid
	KO8	0,445	>	0.2441	Valid
	KO9	0,380	>	0.2441	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	TI1	0,680	>	0.2441	Valid
	TI2	0,681	>	0.2441	Valid
	TI3	0,422	>	0.2441	Valid

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} dari indikator-indikator variabel penelitian mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2441), disimpulkan bahwa semua item pertanyaan masing-masing variabel penelitian adalah valid.

Pengujian reliabilitas diukur dengan batasan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,7, dapat dikatakan reliabel. Realibilitas instrumen yang nilainya kurang dari 0,6 dinyatakan kurang baik, apabila nilainya lebih besar 0,7 maka dapat diterima dan jika diatas 0.8 adalah lebih baik (Priyatno, 2013).

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Stand ar Uji	Keterangan
Lingkungan kerja	5	0,677	0,6	<i>Reliabel</i>
Stres Kerja	5	0,617	0,6	<i>Reliabel</i>
Komitmen Organisasional	9	0,718	0,6	<i>Reliabel</i>
<i>Turnover intention</i>	3	0,753	0,6	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS

Keterangan tabel 4 dapat ditarik kesimpulan bahwa kuesioner (instrumen) masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, dapat diartikan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini reliabel atau handal.

Berdasarkan hasil analisis Regresi berganda diperoleh hasil di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Standar Error	Beta		
1 (Constant)	6,875	2,416		2,846	,006
Lingkungan Kerja	,024	,077	,033	,310	,758
Stres Kerja	,374	,079	,499	4,722	,000
Komitmen Organisasional	-,128	,052	-,258	-2,450	,017

a. Dependent Variable: *Turnover intention* (Y)

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = 6,875 + 0,024 (X_1) + 0,374 (X_2) - 0,128 (X_3) + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut, bisa dimaknai sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 6,875 artinya apabila lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) sama dengan 0 (konstanta) maka variabel *turnover intention* sebesar 6,875.
2. Koefisien variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,024 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel lingkungan kerja akan memberikan perubahan *turnover intention* sebesar 0,024.
3. Koefisien variabel stres kerja bernilai sebesar 0,374 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel stres kerja akan memberikan perubahan *turnover intention* sebesar 0,374.
4. Koefisien variabel komitmen organisasi bernilai negatif sebesar -0,128 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel komitmen organisasional akan memberikan penurunan niat *turnover intention* sebesar 0,128.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) dimaksudkan untuk menilai seberapa jauh penentu model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen, untuk mengetahui prosentase perubahan variabel independen secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan nilai R^2 ini dapat diketahui besarnya pengaruh variabel lain diluar model regresi.

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,581 ^a	,338	,305	2,10449

a. *Predictors*: (Constant), lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2), dan komitmen organisasional (X3)

b. Dependent Variable: *turnover intention* (Y)

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS

Nilai koefisien determinasi (R^2) = $0,305 \times 100\% = 30,5\%$, ini berarti bahwa ketiga variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2) dan komitmen organisasional (X3) mempunyai pengaruh sebesar 30,5% terhadap faktor *turnover intention* (Y) pada CV. Bagaskara Galih Perkasa, dan sisanya sebesar 69,5% dipengaruhi variabel lain.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat hasil regresi linier berganda, dimana akan diketahui apakah variabel independen (lingkungan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasional) memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Taraf signifikansi pada uji hipotesis ini sebesar 0,05 yang berarti hipotesis diterima.

Uji Simultan (*F-test*)

Berdasarkan hasil *F-test* (simultan) diperoleh hasil berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	137,777	3	45,926	10,370	,000 ^b
	Residual	270,161	61	4,429		
	Total	407,938	64			

a. *Dependent Variable: turnover intention* (Y)

b. *Predictors: (Constant), lingkungan kerja* (X1), *stres kerja* (X2), *komitmen organisasional* (X3)

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai F-hitung > F-tabel yaitu sebesar $10,370 > 2,75$ (F-tabel), dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima, menyatakan bahwa lingkungan kerja, stres kerja dan komitmen organisasional bersama-sama (*simultan*) berpengaruh terhadap *turnover intention*, dan modelnya *fit*.

Uji Parsial (*t-test*)

Berdasarkan hasil *t-test* (parsial) diperoleh hasil berikut:

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a					
<i>Variabel</i>		<i>Unstandardized coefficients</i>		<i>Standardized coefficients</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
1	(Constant)	6,875	2,416			2,846	,006
	Lingkungan Kerja	,024	,077	,033		,310	,758
	Stres Kerja	,374	,079	,499		4,722	,000
	Komitmen Organisasi	-,128	,052	-,258		-2,450	,017

a. *Dependent Variable: Turnover intention* (Y)

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS

Dari tabel 8 diatas dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,310, dengan rumus $df = n - k - 1$. Dimana (n) adalah jumlah sampel, dan (K) adalah jumlah variabel dan tingkat signifikansi 0,05 jadi $df = 90 - 3 - 1 = 86$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,9992. Jadi nilai t_{hitung} (0,310) lebih kecil $\leq t_{tabel}$ 1,9992. Nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja (X_1) 0,758 lebih besar dari $\geq 0,05$, maka disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan (tidak berpengaruh) terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Bagaskara Galih perkasa.

2. Pengaruh variabel stres kerja terhadap *turnover intention*.

Hasil perhitungan t-test diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,722. Dengan rumus $df = n - k - 1$. Dimana (n) adalah jumlah sampel, dan (K) adalah jumlah variabel dan tingkat signifikan 0,05 jadi $df = 90 - 3 - 1 = 86$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,9992. Jadi nilai t_{hitung} (4,722) lebih besar $\geq t_{tabel}$ 1,9992. Nilai signifikansi variabel dari stres kerja (X_2) 0,000 lebih kecil $\leq 0,05$, disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Bagaskara Galih perkasa.

3. Pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.

Hasil perhitungan t-test diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,450. Dengan rumus $df = n - k - 1$. Dimana (n) adalah jumlah sampel, dan (k) adalah jumlah variabel dan tingkat signifikan 0,05 jadi $df = 90 - 3 - 1 = 86$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,9992. Jadi nilai t_{hitung} (-2,450) lebih kecil $\leq t_{tabel}$ 1,9992. Nilai signifikansi dari variabel komitmen organisasi (X_3) 0,017 lebih kecil $\leq 0,05$, disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Bagaskara Galih perkasa.

PEMBAHASAN

Variabel Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh tidak signifikan (tidak berpengaruh) terhadap variabel *turnover intention* (Y). Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan dalam pengujian parsial (*t-test*) diperoleh hasil nilai t_{hitung} $0,310 < t_{tabel}$ 1.9992 dan nilai signifikansi $0,758 > 0,05$ yang berarti hipotesis (H_1) lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa lingkungan kerja yang meliputi 1) sirkulasi udara, 2) peralatan kantor, 3) keamanan dan kenyamanan kerja, 4) hubungan sesama rekan kerja dan 5) hubungan kerja antara atasan dengan bawahan ***tidak berpengaruh*** terhadap *turnover intention*. Jika lingkungan kerja baik ataupun buruk tidak akan mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan. Di sisi lain dapat diartikan bahwa tingkat *turnover intention* tinggi atau rendah tidak dapat dikatakan karena pengaruh adanya lingkungan kerja perusahaan. Atau lebih karena disebabkan oleh faktor di luar lingkungan kerja perusahaan. Secara teori faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan, namun dalam kasus penelitian ini hasilnya tidak berpengaruh.

Hasil riset ini mendukung riset dari Yunita & Putra (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Variabel Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil perhitungan dan pengujian membuktikan bahwa variabel dari stres kerja (X2) memiliki arah positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dalam pengujian secara parsial (t-test) diperoleh hasil nilai $t_{hitung} 4,722 > t_{tabel} 1,9992$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis (H2) stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa stres kerja yang meliputi beban kerja, peralatan kurang memadai, adanya konflik pribadi, balas jasa rendah, masalah keluarga mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Jika stres kerja tinggi maka tingkat *turnover intention* juga tinggi sebaliknya jika stres kerja rendah maka *turnover intention* juga rendah. Dalam realitas yang ada di perusahaan maka kondisi karyawan harus dihindarkan dari kondisi stress kerja yang bisa mengakibatkan naiknya rasa ingin keluar dari perusahaan.

Hasil riset ini mendukung riset sebelumnya yang dilakukan Arnanta (2017) & Firdaus (2017) yang menyatakan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Variabel Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*

Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional (X3) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y). Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial (t-test) diperoleh hasil nilai $t_{hitung} -2,450 < t_{tabel} 1,9992$ dan hasil signifikansi $0,017 < 0,05$ yang berarti hipotesis (H3) komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya jika komitmen organisasional karyawan tinggi maka *turnover intention* akan rendah. Sebaliknya jika komitmen organisasional rendah maka tingkat *turnover intention* akan naik. Tingginya angka keluarnya karyawan dari perusahaan karena diakibatkan rendahnya komitmen organisasional karyawan.

Hasil riset ini mendukung riset Jumiyati (2018) yang menyatakan komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, dan tidak mendukung hasil penelitian Annisa (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Variabel *Turnover Intention*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel *turnover intention* (Y). Hasil Uji simultan (F-test) diperoleh nilai koefisien sebesar 10,370 pada taraf signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasional memiliki pengaruh positif secara bersama-sama terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Bagaskara Galih Perkasa.

Hasil riset ini sesuai dengan riset Firdaus (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, stres kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap *turnover intention*.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Bagaskara Galih Perkasa. Menunjukkan karyawan bekerja dengan lingkungan apapun yang ada tidak berpengaruh terhadap niat untuk keluar kerja karyawan dari perusahaan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Bagaskara Galih Perkasa. Menunjukkan karyawan bekerja dengan stress kerja yang tinggi akan meningkatkan niat untuk keluar karyawan dari perusahaan dan komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Bagaskara Galih Perkasa. Menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan komitmen organisasional yang tinggi dapat menimbulkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan menjadi rendah atau kecil kemungkinan akan pindah dari perusahaan (*turnover*).

Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap *turnover intention* dari ketiga variabel *anteseden* adalah **variabel stres kerja** dengan nilai t hitung 4,722. Hal ini menunjukkan karyawan di CV. Bagaskara Galih Perkasa tidak boleh terlalu stress (stressornya tinggi) karena akan berdampak pada niat untuk keluar dari perusahaan. Secara teoritis bahwa sumber stress dari beban kerja, peralatan kurang memadai, adanya konflik pribadi, balas jasa rendah, masalah keluarga mempunyai pengaruh dominan terhadap *turnover intention*. Jika stres kerja tinggi maka tingkat *turnover intention* tinggi sebaliknya jika stres kerja rendah maka *turnover intention* juga rendah. Hal ini hendaknya menjadi perhatian pimpinan CV. Bagaskara Galih Perkasa agar mengurangi tingkat stress karyawan dengan menyeimbangkan antara sumber stress dan komitmen organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan cara menciptakan kultur (budaya) perusahaan yang kondusif.

Saran penelitian mendatang dapat memasukkan variabel budaya organisasi (perusahaan) dan kepemimpinan transformasional serta dukungan organisasi dengan jelas (*perceived organizational support*). Keterbatasan penelitian ini menggunakan metode *cross sectional*, dan analisa menggunakan SPSS, maka saran penelitian ke depan dapat menggunakan metode *longitudinal* dengan menambah sampel lebih banyak lagi dengan olah data menggunakan software *SEM-Amos* atau *PLS*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan kepada Dekan FEB yang telah memberi kesempatan untuk melakukan penelitian secara periodik, dan juga kepada ketua LPPM yang mendorong semangat peneliti untuk menyelesaikannya, kemudian terima kasih kepada tim pengelola Jurnal Dinamika Dan Bisnis UNISNU Jepara yang telah menerima dan menerbitkan artikel hasil penelitian ini. Semoga semua terlibat dalam penelitian ini tercatat sebagai amal baik, Amin.

DAFTAR PUSTAKA

Annisa, A. 2017. Pengaruh ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen Organisasi Terhadap Turnover intention pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru. *Jurnal JOM Fekom* Vol.4 (1): 364-375

- Arnanta, I G. Putra & I W. M. Utama. 2017. Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* karyawan CV Dharma Siadja. *E-jurnal manajemen Unud*. Vol. 6 (6): 3314-3341
- Firdaus, S., M.E. Widiani & A. Fattah. 2017. Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Supranusa Indogita Tbk. Sidoarjo. *Jurnal manajemen Branchmark*. Vol. 3 (3): 733-745
- Ghozali, I. 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS.25. 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS.25. 23 edisi 8*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S.P. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksa.
- Halimah, T.N., A. Fathoni, M.M. Minarsih. 2016. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pramuniaga di Galael Supermarket. *Journal Of Managemen* Vol.2 (2).
- Indrayani M. Manik & I G A Sudibya. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6 (11)
- Jumiyati, Suprayitno & Sutarno. 2018. Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan job insecurity terhadap *turnover intention* karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta. *Jurnal ekonomi dan kewirausahaan* Vol. 18 (3):402-409
- Nikmah, R.M., H.S. Wulan & A. Seputro. Analysis of the influence of the work environment, work stres, job satisfaction, and career development on intention turnover study on PT. Pearland Boyolali. *Journal of management ISSN* Vol. 4 (4).
- Priyatno, D. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rachmad, R.A., N. Qomariah, & P. Winahyu. 2018. Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan CV. Laras Inti Agrisatwa Jember. *Faculty of Economich Department of Management*
- Robbins, S.P. & T.A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat
- Sarjono, H., & Julianita, W. 2013. *SPSS.25. vs LISREL Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, S.W. 2005. *Psikologi Lingkungan*. Jakarta: PT. Gramedia Grasindo
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Sunyoto, D. 2013. *Terori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- Syahrudin, M. W. Utami & A.P. Andini. 2017. Pengaruh job insecurity dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. *Jurnal ISBN: 978-602-5617-01-0*
- Wulansari, Y.A. T. Koemono, M. Junaedi. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural, dan stres kerja Terhadap *Turnover intention* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi pada PT. PJB Servis. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*. Vol. 6 (2): 112-124
- Yunita, Ni. K. Lisna & M. S. Putra. 2015. Pengaruh keadilan organisasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. *E-Jurnal manajemen Unud*. Vol. 4 (5): 1166-1185