

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(Studi Empiris Pada PT. Synergy Security Services)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh:
Ditya Dwi Novita
NIM. 17.0101.0112

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2021**

BAB I

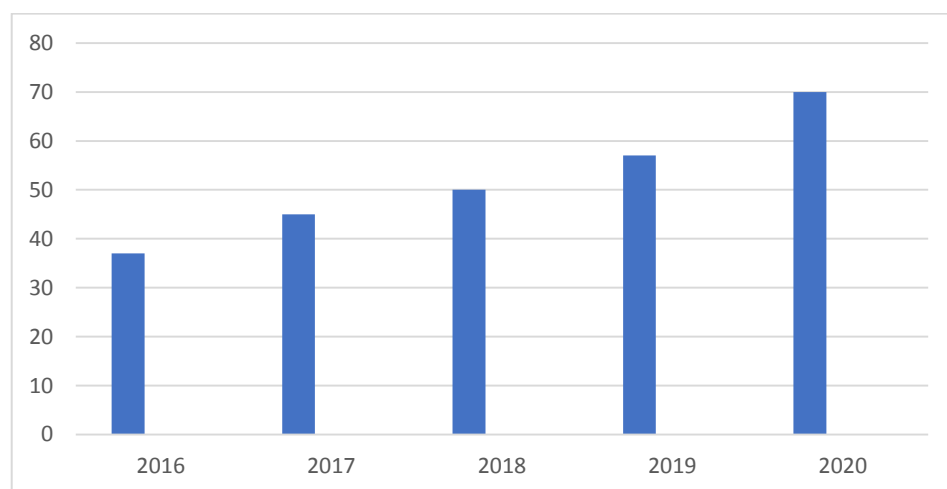
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Turnover intention merupakan permasalahan yang sering dihadapi perusahaan dan masalah yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi perusahaan. Adanya *turnover intention* menyebabkan kerugian yang sangat besar bagi perusahaan. Perusahaan harus mengeluarkan biaya yang lebih besar untuk mengatasi akibat adanya *turnover intention*, seperti terjadinya penurunan produktivitas, motivasi kerja, disiplin, moral kerja. Karyawan dengan *turnover intention* menunjukkan ketidaknyamanan selama bekerja tinggal menunggu waktu untuk pindah ke perusahaan lain, dan bisa dipastikan kinerjanya tidak akan baik dan sangat merugikan perusahaan. *Turnover intention* merupakan kecenderungan atau sikap karyawan yang ingin keluar atau berpindah dari perusahaan dengan sukarela untuk mencari pekerjaan lain di luar perusahaan agar mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan sebelumnya. Menurut Kasmir (2016: 57) *Turnover Intention* merupakan keluar masuknya karyawan disuatu perusahaan dalam periode waktu tertentu, itu berarti adanya karyawan masuk melalui rekrutmen dan adanya karyawan yang keluar dari perusahaan dengan beragam alasan yang mengakibatkan jumlah turnover karyawan berubah. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, apabila karyawan tidak menyukai pekerjaannya, maka mereka akan mencari tempat kerja lain merupakan

puncak dari segala perilaku yang akan mengakibatkan adanya *turnover intention* atau biasa disebut pindah bekerja.

PT. Synergy Security Services adalah perusahaan yang menyediakan jasa pengamanan yang bertujuan menjadi perusahaan profesional dibidangnya. Ruang lingkup PT. Synergy Security Services bergerak pada jasa pengamanan di bidang retail, perbankan, manufaktur, perkantoran, perhotelan dan ruang publik. Keberadaan jasa yang diberikan, berdampak pada peningkatan *turnover* PT. Synergy Security Services dari tahun ke-tahun, yang dipengaruhi berbagai faktor. Peningkatan *turnover* karyawan PT. Synergy Security Services, disajikan pada tabel berikut.



Grafik 1.1
Grafik *Turnover* Karyawan PT. Synergy Security Services

(Sumber data : PT. Synergy Security Services, 2021)

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa adanya peningkatan jumlah *turnover intention* dari tahun 2016-2020. Peningkatan jumlah *turnover* pada tahun 2019-2020 yang mengalami peningkatan disebabkan selama masa pandemi yang mengakibatkan ketidak efisienan dalam pembagian pekerjaan

seperti, beban kerja bertambah namun gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan, sehingga membuat karyawan merasa tertekan dan timbul niatan untuk keluar dari perusahaan. Disamping itu lingkungan kerja dimana karyawan ditempatkan juga mempengaruhi timbulnya *turnover intention*.

PT Synergy Security Services sebagai penyedia jasa menempatkan karyawannya pada perusahaan-perusahaan yang membutuhkan. Seringkali karyawan merasa tidak nyaman dengan tempat dimana dia berada. Saling membandingkan lingkungan kerja, beban kerja maupun upah yang diterima, menimbulkan keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain. Organisasi berkomitmen memberikan lingkungan kerja yang bagus, agar para karyawan tidak memiliki keinginan untuk mengundurkan diri. Peningkatan *turnover intention* yang terjadi pada perusahaan tersebut karena beberapa faktor, antara lain : faktor gaji, permasalahan dalam keluarga, situasi lingkungan yang kurang mendukung, jarak yang terlalu jauh antara kantor dan tempat tinggal, serta adanya pengangkatan sebagai karyawan tetap di tempat mereka ditugaskan. Mengacu pada kondisi yang terjadi pada karyawan dari objek penelitian ini menekankan pada 3 faktor yaitu lingkungan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi.

Turnover intention merupakan wujud permulaan karyawan meninggalkan pekerjaannya, disebabkan karena adanya faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan pekerjaan diantaranya kepuasan kerja, keterlibatan dalam suatu pekerjaan itu sendiri, dan komitmen

organisasi. Keinginan berhenti bekerja disebut juga perilaku pengunduran diri yang memiliki beberapa faktor dalam mempengaruhi adanya *turnover intention*. Faktor eksternal yang meliputi peluang kerja yang lebih baik, upah, pendidikan serta pengawasan kemudian adanya faktor internal yaitu faktor yang berasal dari karakteristik individu karyawan misalnya penyesuaian, sikap, minat, lama bekerja dan reaksi personal terhadap pekerjaan seperti beban kerja dan stres kerja (Alzayed & Murshid 2017). Penelitian Nair dkk (2016) dijelaskan penyebab lain yang dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention* pada karyawan di bank milik pemerintah Indonesia yang menjadi subyek penelitian, antara lain: takaran dari pekerjaan, keamanan kerja, besarnya kewajiban yang diemban, upah yang diterima, dan kehidupan personal dari karyawan itu sendiri dan salah satu faktor yang berperan dalam mempengaruhi *turnover intention* adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang berpengaruh cukup besar dalam perusahaan. Pada kondisi pandemi, lingkungan kerja yang berubah berpengaruh pula pada kenyamanan ketika bekerja. Lingkungan kerja yang kurang mendukung tentunya akan meningkatkan timbulnya *turnover intention*. Keberadaan lingkungan kerja yang nyaman baik lingkungan fisik maupun non fisik berdampak pada berjalannya operasional kerja dengan baik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Situasi atau lingkungan kerja yang dihadapi menjadi pemicu karena tidak sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Hanita, 2018:30).

Hasil Penelitian Putra & Utama (2017), Kurniawaty (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan hasil sebaliknya ditemui dalam penelitian Hoholongan (2018) dan Khristanto (2018), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada *turnover intention*. Adanya perbedaan hasil penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi *turnover intention*. Semakin kondusif lingkungan kerja maka *turnover intention* karyawan akan menurun. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk maka akan meningkatkan terjadinya *turnover intention*.

Stres kerja berperan pula pada terjadinya *turnover intention*, karena stres kerja yang tinggi akan berdampak pada keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil Penelitian Putra & Suwanda (2020), Lestari & Mujiati (2018), Yukongdi (2021), Kurniawaty (2019) menyatakan bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil yang berbeda terdapat pada penelitian Septian dkk (2019) dan Haholongan (2018) yang menunjukkan bahwa stres kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartanti (2020) menyatakan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Karyawan

sering kali dihadapkan dengan berbagai macam masalah di dalam maupun di luar perusahaan sehingga sangat mungkin bagi mereka untuk terkena stres. Stres yang berlebihan tidak mampu ditoleransi karena individu tersebut kehilangan kemampuan untuk mengendalikan dirinya secara utuh. Akibatnya mereka tidak dapat lagi mengambil keputusan secara tepat dan perilakunya menjadi terganggu. Selama tingkat stres belum teratasi, maka akan membuat karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya dan juga menjadi alasan mengapa mereka ingin berpindah.

Komitmen organisasi merupakan faktor yang paling utama mempengaruhi *turnover intention*. Penelitian Satwari, Al Musadiq (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian Khristanto (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi yang ditunjukkan dengan gejala yang terlihat seperti menurunnya semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kurangnya kerjasama yang terjalin antar karyawan, serta rendahnya inisiatif karyawan yang menandakan bahwa tingkat komitmen karyawan semakin menurun.

Berdasarkan *research gap* yang telah dipaparkan di atas, menunjukkan bahwa masih ada perbedaan hasil hubungan variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi. Oleh karena itu peneliti ingin meneliti kembali hasil hubungan variabel yang dipilih. Selain

adanya *research gap* yang ditemukan, peneliti juga menemukan beberapa fenomena yang ada di dalam perusahaan tersebut yaitu terpenuhinya semua hak-hak karyawan, perusahaan memberikan perlindungan terhadap karyawan, lingkungan kerja yang kondusif akan tetapi tingkat *turnover* semakin meningkat dari tahun 2016-2020. *Turnover* tertinggi terjadi pada tahun 2020 sebanyak 70 orang. Melihat fenomena dan *Research gap* tersebut menjadi menarik untuk melakukan penelitian dengan Judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention*”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* secara bersama-sama?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*?

C. Tujuan penelitian

1. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* secara bersama-sama.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*
3. Menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*
4. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*

D. Kontribusi Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan menambah wawasan khususnya bagi rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis konsentrasi SDM yang ingin mempelajari mengenai pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Synergy Security Services diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan atau masukan yang dapat digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga menghasilkan output yang maksimal.

E. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini yang terdiri dari lima bab dan di antara bab satu dengan bab lainnya merupakan satu komponen yang saling terikat.

Sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

1. Bagian Awal berisi halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, halaman riwayat hidup, motto, kata pengantar, daftar isi, dan abstrak.

2. Bagian isi

Bagian ini terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada pembaca mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, daftar gambar, daftar tabel dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTKA

Pada bab ini akan mengutarakan hasil penelitian sebelumnya, kemudian teori untuk yang mendasari untuk analisis data yang diambil dari beberapa literatur atau pustaka seperti teori lingkungan kerja, stres kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention* serta kerangka berpikir, penelitian terdahulu dan hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian akan diuraikan tentang objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji data dan metode analisis data.

BAB IV : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan mengutarakan hasil penelitian dan pembahasan masalah dengan menggunakan alat analisis regresi berganda, agar dapat mencapai tujuan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab yang terakhir dari penyusunan skripsi yang mana dalam bagian ini meliputi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran

3. Bagian terakhir berisi daftar pustaka dan lampiran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Teori

1. *Theory of Reasoned Action* (Teori Tindakan Beralasan)

Theory of Reasoned Action (TRA) atau teori tindakan beralasan pertama kali diperkenalkan oleh Fishbein dan Ajzen (1975). Teori ini disusun menggunakan asumsi dasar bahwa manusia berperilaku dengan cara yang sadar dan mempertimbangkan segala informasi yang tersedia. Ajzen menyatakan bahwa niat seseorang untuk melakukan suatu perilaku akan menentukan untuk melakukan perilaku tersebut. Teori ini menjadi penghubung antara keyakinan, sikap, kehendak dan perilaku. Jika ingin mengetahui apa yang dilakukan seseorang cara terbaiknya adalah mengetahui kehendak orang tersebut karena kehendak merupakan predictor terbaik dari perilaku.

Theory of Reasoned Action menjelaskan tahapan-tahapan manusia melakukan perilaku. Pada tahap awal, perilaku (*behavior*) dipengaruhi oleh niat (*intention*). Pada tahap berikutnya niat dapat dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku (*attitudes toward the behavior*) dan norma subyektif. Sikap yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi sedangkan norma subjektif dalam penelitian ini adalah *Turnover intention*. Tahap ketiga dipertimbangkan sikap dan norma subyektif dalam bentuk kepercayaan tentang konsekuensi terhadap

perilakunya dan ekspektasi normatif dari orang yang bersangkutan. Dalam upaya mengungkapkan pengaruh sikap dan norma subjektif terhadap niat untuk dilakukan atau tidak dilakukannya perilaku, Ajzen melengkapi teori ini dengan keyakinan (*beliefs*). Dikemukakannya bahwa sikap berasal dari keyakinan terhadap perilaku (*behavioral beliefs*), sedangkan norma subjektif berasal dari keyakinan normatif (*normative beliefs*).

Penelitian ini menggunakan *Theory of Reasoned Action* karena perilaku seseorang terdorong oleh beberapa faktor untuk melakukannya. Diharapkan dengan adanya teori ini masalah *turnover intention* dapat diatasi dan sebagai teori dasar untuk menganalisis variabel lingkungan kerja, stres kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*. Permasalahan yang dialami oleh karyawan bisa mengakibatkan kepuasan karyawan menurun sehingga akan berdampak pada kenaikan *turnover intention*. Teori ini dipengaruhi oleh niat individu, dan niat individu tersebut terbentuk dari sikap dan norma subyektif yang akan mempengaruhi *turnover intention*. Semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka rasa ingin meninggalkan suatu pekerjaan akan berkurang. Stres kerja yang tinggi terkadang juga membuat karyawan merasa terbebani sehingga akan berdampak *turnover intention*.

Dalam *Theory of Reasoned Action* ini dijelaskan bahwa manusia adalah makhluk yang rasional dan akan berusaha mengambil keputusan yang terbaik dalam hidupnya. Berkaca pada hal tersebut, tentunya dapat dihubungkan dengan keinginan setiap karyawan dalam melaksanakan tugas.

Pelaksanaan tugas secara profesional dapat dinilai pada komitmen terhadap organisasinya. Apabila karyawan ini mampu menjaga komitmen pada organisasinya maka dapat mengurungkan niat untuk berganti profesi bahkan berpindah dari tempat kerja.

2. *Turnover intention*

a. Pengertian *Turnover Intention*

Turnover intention adalah tingkat kecenderungan atau sejauh mana karyawan berfikir untuk meninggalkan suatu organisasi (Robbins & Judge 2013). Perilaku ini merupakan perilaku sukarela yang disebabkan oleh karyawan karena ketidaknyamanan dan tidak menariknya pekerjaan mereka saat ini, dan mungkin terjadi karena mereka ingin pindah ke perusahaan lain yang lebih baik yang dapat memberikan kenyamanan bagi mereka.

Menurut Sidharta (2011) *turnover intention* adalah suatu bentuk karyawan meninggalkan suatu organisasi dan karyawan berhak menentukan keputusan untuk tetap bekerja atau keluar dari pekerjaan. Di sebagian besar organisasi, niat keluar adalah masalah yang sering muncul. *Turnover intention* yang menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi organisasi yang mengacu pada keinginan untuk meninggalkan organisasi secara sadar dan disengaja (Huang & Su, 2016). Keinginan berpindah pekerjaan adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela atau berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain sesuai pilihannya sendiri.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan wujud permulaan karyawan meninggalkan pekerjaannya, disebabkan karena adanya faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan pekerjaan diantaranya kepuasan kerja, keterlibatan dalam suatu pekerjaan itu sendiri, dan komitmen organisasi (Alzayed & Murshid 2017).

Keinginan berhenti bekerja disebut juga perilaku pengunduran diri yang memiliki beberapa faktor dalam mempengaruhi adanya *turnover intention*. Faktor eksternal yang meliputi peluang kerja yang lebih baik, upah, pendidikan serta pengawasan kemudian adanya faktor internal yaitu faktor yang berasal dari karakteristik individu karyawan misalnya penyesuaian, sikap, minat, lama bekerja dan reaksi personal terhadap pekerjaan seperti beban kerja dan stres kerja (Nair, Mee, & Cheik, 2016). Faktor-faktor *turnover intention* menurut Zhang (2016) terdiri dari:

- 1) Faktor lingkungan kerja
 - a) Budaya dan sistem perusahaan
 - b) Keuntungan & peluang perusahaan
 - c) upah & pembayaran
 - d) kenaikan jabatan
 - e) Jalinan antar karyawan
 - f) Keterlibatan karyawan
 - g) Keadilan organisasi.

2) Faktor individual

- a) Umur
- b) Gender
- c) Pendidikan
- d) Status
- e) Masa kerja
- f) skill
- g) Tanggung jawab.

c. Aspek-aspek *Turnover Intention*

Booth dan Hamer (2012) mengemukakan beberapa aspek dalam *turnover intention* yaitu :

- 1) Tingkat kepercayaan, merupakan kondisi kebijakan dan perasaan karyawan terhadap perusahaan.
- 2) Kepuasan kerja, merupakan hasil atau pencapaian pekerjaan karyawan yang diapresiasi.
- 3) Dukungan manajemen, suatu kondisi diaman karyawan merasa diapresiasi didalam suatu organisasi dalam bentuk kritikan yang membangun, memahami pekerjaan serta mempunyai tujuan yang dalam pencapain pekerjaan.
- 4) Perkembangan karir, tanggapan karyawan tentang banyaknya gaji atau upah yang didapatkan untuk terciptanya kepuasan karyawan dengan pencapaian pengembangan karir.

- 5) Peningkatan kerja, suatu kondisi karyawan tercapainya pekerjaan dari dulu hingga saat ini.

Menurut Rajapaksha (2015) aspek pokok *turnover intention* dibagi menjadi 4 kategori yaitu:

- 1) Karyawan meninggalkan perusahaan dan berpindah ke perusahaan lain bukan hanya karena upah yang didapat. Akan tetapi ada faktor lain yang menyebabkan *turnover intention*.
- 2) Integrasi tingkat keikutsertaan/keterlibatan karyawan mempunyai hubungan pokok didalam suatu organisasi. Karyawan akan dianggap memiliki suatu peran penting untuk proses jalannya organisasi. Penting atau tidaknya karyawan untuk terlibat dalam jalannya kegiatan perusahaan serta siklus kerja yang mempunyai kebiasaan yang baik.
- 3) Kondisi suatu organisasi dan keadaan organisasi yang baik akan berdampak pada loyalitas karyawan untuk tetap berkomitmen pada organisasi yang meliputi, keadaan lingkungan kerja, budaya dan iklim organisasi serta beban kerja yang ditanggung karyawan.
- 4) Terjadinya *turnover* sangat dipengaruhi oleh tingkat kekuasaan yang berpusat pada sistem sosial serta pemimpin yang sangat fokus pada pengalaman organisasi. Hubungan ini berdasarkan faktor karyawan yang tidak mempunyai kewenangan, kurangnya tanggapan organisasi terhadap pekerjaan, kebutuhan karyawan dan karyawan yang tidak mempunyai tanggung jawab didalam organisasi.

d. Indikator *Turnover Intention*

Indikator *Turnover Intention* menurut Chen dan Francesco (2010) meliputi:

- 1) Berbagai alasan untuk memikirkan keluar dari perusahaan
- 2) Mencari lowongan ke perusahaan lain
- 3) Keinginan meninggalkan organisasi dalam waktu dekat

Tiga indikator *turnover intention* menurut Santoni & Harahap (2018) diantaranya yaitu:

- 1) Keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan yang disebabkan oleh faktor lingkungan kerja dan kesehatan kerja.
- 2) Keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih layak karena mengukur sesuai kemampuan, transportasi, jarak tempuh serta dukungan dari keluarga.
- 3) Keinginan karyawan untuk mendapatkan upah yang layak atau mendapatkan jabatan yang baik, meningkatkan kapasitas individu dan tekad untuk mengembangkan perusahaan.

Menurut *Dipboye* (2018) indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

- 1) Pikiran untuk keluar, karyawan memikirkan untuk *resign* dari pekerjaan atau memilih untuk tetap tinggal pada perusahaan yang diawali dengan perasaan karyawan sehingga karyawan akan berfikir untuk keluar dari pekerjaan.

- 2) Mencari alternatif pekerjaan, keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Jika karyawan sudah tidak nyaman dalam pekerjaan maka mereka cenderung mencoba mencari pekerjaan diperusahaan lain.
- 3) Niat untuk keluar, apabila karyawan telah menemukan pekerjaan yang lebih baik maka karyawan tersebut akan memutuskan untuk tetap tinggal, mempertahankan pekerjaan atau memilih untuk meninggalkan pekerjaan..

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja merupakan sesuatu tempat untuk beberapa kelompok di mana di dalamnya ada sekian banyak sarana pendukung untuk meraih tujuan perusahaan cocok dengan visi serta misi perusahaan. Sedangkan itu, Nitisemito (2014) mendefinisikan lingkungan kerja selaku sumber data serta tempat untuk melangsungkan kegiatan, sehingga keadaan lingkungan kerja yang baik wajib diwujudkan supaya karyawan merasa lebih betah serta tenteram di dalam ruang kerja untuk menuntaskan pekerjaannya, sehingga tingkatan efisiensi yang besar bisa tercapai.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yakni seluruhnya kondisi yang berbentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik tempat kerja yang baik, yaitu: bangunan tempat kerja selain menarik untuk dipandang juga dibangun dengan mempertimbangkan keselamatan kerja, tersedianya peralatan kerja yang memadai, tersedianya tempat istirahat untuk melepas penat, seperti kafetaria baik di lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dijangkau oleh karyawan, tersedianya tempat ibadah seperti mushola bagi pegawai, tersedianya sarana transportasi baik untuk pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah didapat.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menarik untuk terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan atasan, karena pada dasarnya manusia bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi sebagian orang bekerja merupakan bentuk kepuasan tersendiri.

Dari beberapa pendapat diatas disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan berbentuk fisik yang dapat mencakup beberapa hal dari fasilitas organisasi untuk dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat

non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak bisa ditangkap pancaindra manusia, namun bisa dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan karyawan dengan pimpinan dan sebaliknya.

c. Indikator Lingkungan Kerja

1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sri Widodo (2015:95) lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan semua keadaan yang terdapat di tempat kerja, dan bisa mempengaruhi kinerja karyawan baik langsung atau tidak langsung diantaranya :

a) Penerangan atau cahaya

Penerangan atau cahaya yang diperlukan untuk mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh karena itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang tepat dan mampu menerangi karyawan yang sedang bekerja namun tidak menyilaukan.

b) Temperatur

Temperatur ditempat harus dalam kondisi normal, setiap tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia berusaha untuk selalu mempertahankan kondisi normal, pada suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Batasan kemampuan menyesuaikan diri yaitu temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20%

untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

c) Kelembaban

Kelembaban berhubungan dengan temperatur udara, yang berkaitan dengan kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi kondisi tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d) Sirkulasi udara

Sirkulasi udara ditempat kerja juga harus diperhatikan karena merupakan oksigen yang diperlukan untuk proses metabolisme.

e) Kebisingan

Salah satu pencemaran yang sulit diatasi oleh para ahli adalah kebisingan, yaitu suara yang tidak diinginkan yang berasal dari telinga. Suara yang tidak diinginkan karena dapat mengganggu, terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2013) indikator lingkungan non fisik adalah :

- 1) Hubungan antara karyawan dan pimpinan
- 2) Hubungan antar karyawan

4. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins (2012), stres mengacu pada seseorang yang menghadapi tantangan, memiliki beban kerja yang berat, dan tidak dapat menghasilkan prestasi kerja. Stres kerja adalah sesuatu yang melibatkan interaksi antara manusia dengan lingkungan, yaitu interaksi rangsangan dan reaksi. Oleh karena itu, stres merupakan akibat dari setiap perilaku dan situasi lingkungan yang mengarah pada orientasi mental dan fisik seseorang yang berlebihan (Sunyoto, 2015: 54). Sedangkan menurut Handoko (2011) stres kerja adalah suatu ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang, dan akibatnya stres yang berlebihan akan mengancam kemampuan seseorang untuk mengatasi lingkungan yang akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugasnya.

Stres biasanya dianggap sebagai konteks negatif, namun jika masih dalam keadaan wajar juga memiliki nilai positif, karena akan meningkatkan semangat, motivasi dan kinerja. Namun, sebagian karyawan melihat tekanan kerja yang berat sebagai tantangan positif yang dapat meningkatkan kualitas kerja dan kepuasan kerja.

b. Faktor – Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2012:204) ada beberapa faktor penyebab stres kerja pada karyawan, antara lain:

- 1) Beban kerja dan kesulitan yang berlebihan
- 2) Tekanan dan sikap yang tidak adil dan wajar dari atasan
- 3) Waktu dan alat kerja yang kurang memadai
- 4) Konflik interpersonal dengan pimpinan atau kelompok kerja
- 5) Gaji terlalu rendah
- 6) Masalah keluarga seperti anak , istri, mertua, dll

c. Indikator Stres Kerja

Manurung dan Ratnawati (2012:3) menjelaskan bahwa ada dua indikator stres, yaitu:

- 1) Stresor organisasi Meliputi kebijakan organisasi, struktur organisasi, kondisi fisik dalam organisasi dan proses yang terjadi di dalam organisasi.
- 2) Stresor pribadi yang disebabkan oleh konflik dan ambiguitas peran, serta karakteristik pribadi, seperti pola kepribadian tipe A, kontrol pribadi, ketidakberdayaan yang dipelajari, keyakinan diri, dan resistensi psikologis.

5. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan mau bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasinya (Sianipar & Haryanti (2014). Tiga model komitmen organisasional yang dikembangkan Meyer & Allen

(1978) terdiri dari skema pendekatan yang masing-masing dinamai dengan komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat akan bertahan di organisasi karena keinginan mereka, karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat akan bertahan di suatu organisasi karena kebutuhan, sedangkan karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan bertahan pada suatu organisasi karena keharusan. Berdasarkan penjabaran di atas peneliti menggunakan tiga komponen komitmen organisasional yang diusulkan oleh Meyer & Allen diantaranya komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

Adanya komitmen organisasi menunjukkan suatu ikatan psikologis pada karyawan yang ditunjukkan dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. (Moorhead dan Griffin, 2013) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan cenderung melihat dirinya sebagai anggota organisasi yang sejati. Dalam konteks ini, komitmen organisasi adalah bagaimana karyawan yang dibatasi oleh perusahaan dan menghasilkan loyalitas terhadap perusahaan.

b. Dimensi Komitmen Organisasi

Kreitner dan Kinicki (2014), menggambarkan tiga dimensi komitmen organisasional, bersumber dari pendapat Jhon Mayer dan Natalie Allen yaitu:

1) Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif (*affective commitment*) merupakan suatu pendekatan emosional dari diri seseorang yang berhubungan dengan perusahaan, sehingga akan selalu merasa dihubungkan dengan perusahaan. komitmen afektif yang berhubungan dengan kondisi emosional karyawan, identifikasi, dan karyawan yang terlibat didalam organisasi. Keinginan karyawan untuk menjadi anggota di dalam perusahaan diakibatkan karena masih tingginya afektif untuk bergabung dengan perusahaan itu sendiri.

- a) Emosional
- b) Identifikasi
- c) Keterlibatan karyawan dalam organisasi

2) Komitmen Normatif (*Normative Comitment*)

Komitmen normatif merupakan pandangan karyawan yang berhubungan dengan kewajiban yang pantas dibagikan kepada organisasi. Komponen normatif merupakan perkembangan menjadi hasil pengamatan sosialisasi, tergantung dari sejauh mana pandangan yang dimiliki karyawan.

a) Kesetiaan yang harus diberikan karena pengaruh orang lain. Komitmen yang terjadi apabila karyawan terus bekerja untuk organisasi disebabkan oleh tekanan dari pihak lain untuk terus bekerja dalam organisasi tersebut. Karyawan yang mempunyai tahap komitmen normatif yang tinggi sangat mementingkan pandangan orang lain terhadap dirinya jika karyawan meninggalkan organisasi.

b) Kewajiban yang wajib alokasikan pada perusahaan. Komitmen ini menetapkan kepada karyawan untuk menjalankan kewajibanya disebuah organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen normatif tingkat tinggi percaya bahwa mereka harus bertahan dengan organisasi mereka saat ini. Dengan makna lain, komitmen karyawan terhadap perusahaan merupakan hasil dari tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaanya.

3) Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen berkelanjutan mengacu pada tanggapan karyawan yang berkenaan dengan kerugian yang dihadapi jika meninggalkan suatu perusahaan. Karyawan dengan pemikiran tersebut disebabkan karena mereka membutuhkan perusahaan.

a) Kerugian bila meninggalkan organisasi

Komitmen berkelanjutan yang menetapkan pada kecenderungan individu untuk tetap bertahan disuatu perusahaan karena tidak

ada pilihan lain. Komitmen berkelanjutan tinggi antara lain waktu dan usaha yang dilakukan untuk mendapatkan kualitas yang tidak bisa diturunkan dan sebagai senior akan kehilangan manfaat karismatik dan hak hak yang sempurna.

b) Karyawan membutuhkan organisasi

Karyawan tetap bekerja pada suatu perusahaan karena manfaat yang didapatkan yang akan menahan untuk tidak mencari perusahaan lain.

c. Indikator Komitmen Organisasi

1) Budaya keterbukaan

Agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam bekerja, perusahaan dan pekerja harus saling mendukung dan jujur dalam masalah pekerjaan.

2) Kepuasan

Perusahaan harus dapat memenuhi persyaratan pekerja mereka ditempat kerja agar mereka dapat bekerja semaksimal mungkin dan dapat memberikan hasil terbaik bagi perusahaan.

3) Kesempatan untuk pengembangan diri

Karyawan memiliki ambisi yang baik dan kemauan yang kuat untuk berkembang secara profesional dengan cara memanfaatkan pilihan pengembangan karir dan pendidikan yang sudah diberikan oleh perusahaan.

4) Disiplin

Untuk mencapai kinerja yang maksimal, pegawai harus disiplin untuk dirinya sendiri dan untuk pekerjaannya.

5) Insentif yang diterima sesuai

Perusahaan harus memberikan kompensasi yang cukup bagi karyawan yang berkinerja tinggi, agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

B. Penelitian Terdahulu

1. Hartanti (2020) meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh anggota populasi digunakan. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif hasil penelitian ini menunjukkan variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.
2. Putra & Suwandana (2020) meneliti tentang Pengaruh *Commitment*, *Job Stress* terhadap *turnover intention*. Sampling menggunakan *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Dengan menggunakan Teknik Analisis Regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi turnover. *Job stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Erviansyah dkk (2021) meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Pengumpulan data dilakukan dengan

penyebaran kuesioner. Metode pengujian data yang dipakai adalah uji validitas, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach, Uji asumsi klasik dan analisis Regresi berganda dan pengujian hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa dalam uji parsial komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, sedangkan dalam uji simultan kedua variabel tersebut sangat berpengaruh signifikan.

4. Handaru dkk (2021) meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey yaitu dengan menyebarkan kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan *ex post facto*. Hasil yang didapat dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* serta model penelitian komitmen organisasi dapat memprediksikan *turnover intention*.
5. Lestari & Mujiati (2018) meneliti tentang pengaruh stres kerja, komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Penelitian ini tidak menggunakan teknik pengambilan sampel, tetapi dengan menggunakan seluruh populasi yang ada atau disebut sensus. Menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
6. Putra & Utama (2017) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Metode pengumpulan data dalam penelitian adalah

metode wawancara, dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

7. Septian dkk (2019) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, stres kerja terhadap *turnover intention*. Sampling menggunakan metode sensus dimana semua populasi adalah sampel penelitian. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja dan variabel stres kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel *turnover intention*.
8. Haholongan (2018) meneliti tentang pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan data primer. Menggunakan metode *convenience sampling* untuk menentukan sampel. Analisis yang digunakan yaitu uji validitas, reliabilitas dalam penelitian dan menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel stres kerja, lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.
9. Yukongdi (2021) meneliti tentang pengaruh *Job Stress* terhadap *turnover intention*. Data dikumpulkan dengan menggunakan survei berbasis kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Skala responden yang digunakan adalah skala likert 5 poin. Hasil menunjukkan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

10. Kurniawaty (2019) meneliti tentang pengaruh *work environment*, and stress, terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan model Path Analysis. Sampel menggunakan *purposive sampling*. Hasil menunjukkan lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Theory of Reasoned Action (TRA) digunakan untuk mempelajari perilaku manusia. TRA menjelaskan bahwa keyakinan dapat mempengaruhi sikap dan norma sosial yang mana akan merubah bentuk keinginan berperilaku baik dipandu ataupun terjadi begitu saja dalam sebuah perilaku individu. Teori ini menegaskan peran dari niat seseorang dalam menentukan apakah sebuah perilaku akan terjadi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* diantaranya adalah lingkungan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi. Stres kerja merupakan salah satu penyebab karyawan untuk keluar dari perusahaan. Stres kerja juga merupakan sesuatu yang dapat menyangkut pikiran dan aktifitas seseorang, jadi stres merupakan efek dari setiap tindakan dan kondisi lingkungan kerja yang dapat menumbuhkan ancaman berlebihan bagi fisik dan psikologis pada diri seseorang (Sunyoto, 2015:54). Penelitian Putra & Utama (2017) dan Kurniawaty (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover*

intention. Penelitian Putra & Suwanda (2020), Lestari & Mujiati (2018), Yukongdi (2021), dan Kurniawaty (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Lestari & Mujiati (2018), Handaru dkk (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan. Maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H₁ Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Theory of Reasoned Action (TRA), juga dikenal sebagai teori tindakan beralasan, pertama kali diciptakan oleh Fishbein dan Ajzen (1975). Perilaku (*behavior*) dilakukan secara individu memiliki minat atau keinginan untuk melakukannya (*behavior intention*) atau dengan kata lain, minat perilaku akan menentukan perilakunya. Penalaran dari teori tindakan beralasan niat individu akan mempengaruhi tindakan, dan niat individu ditetapkan oleh sikap dan norma subjektif. Salah satu faktor yang berkontribusi, yaitu sikap yang dipengaruhi oleh hasil dari tindakan sebelumnya. Norma subjektif, di sisi lain dipengaruhi oleh keyakinan atau ide dan motivasi orang lain untuk mengikuti keyakinan atau opini tersebut. Singkatnya, orang akan melakukan tindakan, jika memiliki nilai positif dari pengalaman yang ada dan tindakan tersebut didukung oleh lingkungan individu tersebut. Lingkungan individu disini juga bisa diartikan sebagai lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah seluruh sarana prasarana kerja yang ada disekeliling karyawan yang bekerja dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Saydam (2014). Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2011:2). Penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Utama, 2017) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Secara teoritis lingkungan kerja yang buruk akan berdampak pada peningkatan jumlah *turnover intention* dan tidak menguntungkan. Maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H₂ Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover intention*

Teori Tindakan Beralasan (TRA) dilakukan oleh asumsi bahwa manusia berperilaku dengan cara yang sadar, mempertimbangkan informasi yang tersedia, dan juga memperhitungkan implikasi dari tindakan yang dilakukan. Niat merupakan faktor yang mempengaruhi terjadinya suatu tindakan, sesuai dengan alasan alasan teori ini (TRA). Niat dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu faktor pribadi dan faktor sosial (Ajzen dan Fishbein, 1980). Stress kerja ialah sesuatu indikasi ataupun perasaan yang bisa muncul dalam diri seseorang pekerja serta bisa menimbulkan dampak dalam sesuatu organisasi ataupun perusahaan, yang akan menjadi pengaruh terhadap kepuasan karyawan serta dapat

mempengaruhi kinerja karyawan(Chaundry, 2012). Pada saat stress kerja bertambah hingga dapat menimbulkan munculnya kemauan keluar yang terdapat pada diri karyawan (Chandio et al., 2013). Stress ialah isu utama yang jadi atensi sebab sudah jadi bagian dari kehidupan karyawan serta tidak mudah untuk menghindari stress dari pekerjaan (Parvaiz et al., 2015). Putra dan Suwanda (2020) menyatakan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Lestari & Mijiati (2018) menyatakan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Kurniawaty (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Septian (2018) menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hoholongan (2018) menyatakan terdapat pengaruh antara stres kerja dengan *turnover intention*. Yukongdi (2021) menyatakan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Maka hipotesis yang diajukan yaitu :

H₃ Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention*

Theory of Reasoned Action adalah salah satu teori yang banyak digunakan untuk mempelajari perilaku manusia. Teori ini didasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Fishbein dan Ajzen pada tahun 1975 yang menyatakan bahwa pemikiran dasar pada teori ini adalah manusia merupakan makhluk yang rasional dan menggunakan pikirannya untuk

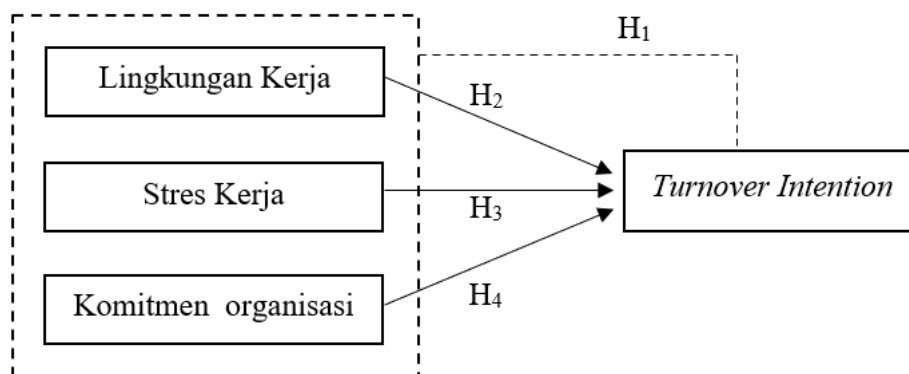
mengambil keputusan yang baik. Setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya tentu akan melaksanakan tugas secara profesional yang dapat dinilai komitmennya terhadap organisasi. Jika karyawan dapat mempertahankan komitmennya terhadap organisasi maka akan dapat menggagalkan niat mereka untuk berpindah pekerjaan bahkan berpindah dari perusahaan saat ini. Komitmen organisasi memegang peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Suatu organisasi akan bermasalah apabila intensitas komitmen yang dimiliki karyawan rendah terhadap organisasinya. Penelitian Putra & Suwanda (2020) menyatakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Begitupula dengan penelitian yang dilakukan oleh Handro dkk (2021) dan Penelitian Lestari & Mujiati (2018) menyatakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Erviansyah (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Maka hipotesis yang diajukan yaitu :

H₄ Komitmen Organisasi berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

D. Kerangka Pemikiran Teoritis

Turnover intention dipengaruhi oleh faktor eksternal yang meliputi peluang kerja yang lebih baik, upah, aspek pendidikan serta supervisi. Setelah itu faktor internal yang merupakan aspek yang berasal dari ciri personal karyawan semacam intelegensi, perilaku, atensi, lama bekerja dan respon

pribadi terhadap pekerjaannya semacam tekanan pikiran kerja, serta beban kerja. Pada penelitian ini peneliti menekankan tiga variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi yang dapat membantu dalam penentu *turnover intention*. Penentuan ini berdasarkan kondisi yang terjadi pada subyek yang menjadi penelitian, antara lain : faktor gaji, permasalahan dalam keluarga, situasi lingkungan yang kurang mendukung, jarak yang terlalu jauh antara kantor dan tempat tinggal, serta adanya pengangkatan sebagai karyawan tetap di tempat mereka ditugaskan. Berdasarkan hal tersebut maka disusun kerangka pemikiran seperti berikut ini :



Gambar 2.1
Model Kerangka Pemikiran

Keterangan :



: Pengaruh secara Parsial



: Pengaruh secara simultan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Metode penelitian Kuantitatif ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Pendekatan kuantitatif ini digunakan oleh peneliti untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Synergy Security Services yang berjumlah 315 karyawan.

Sampel merupakan bagian populasi yang memiliki karakteristik dan jumlah yang dimiliki (Sugiono 2017). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan jumlah 98 responden.

Pemilihan sampel didasarkan pada pertimbangan, yaitu sejumlah responden yang dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Kriteria yang akan dijadikan sampel adalah:

1. Karyawan yang bekerja lebih dari 2 tahun
2. Usia Berkisar 20 sampai 40 tahun
3. Latar belakang pendidikan minimal SLTA

Kriteria ini dilakukan peneliti mengingat populasi penelitian ini adalah karyawan dengan latar belakang yang beragam. Masa kerja lebih dari 2 tahun karena dengan lamanya masa kerja, karyawan sudah memahami seluk beluk pekerjaannya dan dianggap lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan dimana dia ditempatkan. Kisaran usia 20-40 tahun karena pada masa usia tersebut adalah masa produktif dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas. Sedangkan latar belakang pendidikan SLTA, sudah dianggap cukup memahami tugas sebagai tenaga keamanan.

C. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini, data primer diperoleh dari jawaban responden melalui kuisisioner yang disebar kepada responden dengan memberikan kuesioner untuk mendapatkan data tentang lingkungan kerja, stres kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* sebagai sampel dalam penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dengan menggunakan *skala likert* yang diberikan kepada responden, yaitu karyawan PT. Synergy Security Services.

2. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Sugiono (2017) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan suatu bentuk pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pernyataan kepada responden dan jawaban responden yang diberikan berbanding dengan *skala likert* untuk menentukan skor pilihan jawaban. Kuesioner yang digunakan berupa pertanyaan terbuka atau tertutup. Dengan menggunakan *skala likert*, variabel yang akan diukur kemudian dijabarkan menjadi variabel indikator, dimana indikator tersebut kemudian akan digunakan sebagai tolok ukur untuk menyusun menjadi sebuah pertanyaan atau pernyataan yang kemudian diisi oleh responden.

Skala likert yang digunakan untuk mengukur kesetujuan atau ketidak setujuan dalam penelitian ini memiliki interval 1-5 sebagai berikut :

- a. Sangat tidak setuju (STS)
- b. Tidak setuju (TS)
- c. Netral (N)
- d. Setuju (S)
- e. Sangat setuju (SS)

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan variabel bebas (*independen* variabel) antara lain lingkungan kerja, stres kerja, komitmen organisasi, satu variabel terikat (*dependen* variabel) yaitu turnover intention.

2. Definisi Operasional

Definisi yang dapat memberikan pemahaman serta dapat menguraikan kegiatan agar dapat diterima oleh tiap-tiap variabel yang merupakan definisi operasional variabel .

a. *Turnover intention* (Y)

Kecenderungan atau intensitas karyawan meninggalkan perusahaan karena alasan yang berbeda-beda, termasuk keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dan pekerjaan saat ini, atau disebut sebagai *turnover intention* (Sukwandi dan Meliana, 2014).

Perilaku tersebut bersifat sukarela dari karyawan yang disebabkan karena ketidaknyamanan dan kurang menariknya pekerjaan yang dilakukan saat ini dan bisa terjadi karena ingin berpindah ke perusahaan lain yang lebih baik lagi dan dapat memberikan kenyamanan. Indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* yaitu (Chen dan Francesco (2010))

- 1) Pikiran untuk keluar
- 2) Keinginan untuk mencari lowongan
- 3) Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi

b. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Danang (2015 : 38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Dalam penelitian ini, indikator lingkungan kerja non fisik yang digunakan adalah :

- 1) Hubungan karyawan dengan atasan dan bawahan
- 2) Hubungan karyawan dengan mitra kerja, konsumen
- 3) Tata kerja dan penyesuaian diri

c. Stres Kerja (X2)

Stres adalah seseorang yang dihadapkan tantangan, beban kerja dan tidak menghasilkan prestasi kerja (Robbins, 2013). Stres kerja merupakan suatu tindakan interaksi antar individu dan lingkungannya yang menyebabkan interaksi antara respon dan dorongan. Tuntutan psikologis dan fisik secara berlebihan pada seseorang yang merupakan konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan merupakan defisiensi stres. Stres Kerja merupakan tindakan perilaku karyawan yang menunjukkan kondisi seseorang yang dapat mempengaruhi emosi,

cara berfikir dan keadaan seseorang, jadi apabila seseorang stres akan mempengaruhi perilakunya dan orang tersebut akan merasakan kekhawatiran serta nervous. Adapun indikator stres kerja, yaitu :

- 1) Ketidak jelasan peran
- 2) Dihadapkan dengan tugas dalam waktu bersamaan
- 3) Terlalu banyak pekerjaan
- 4) tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya dalam satu organisasi

d. Komitmen Organisasi (X3)

Komitmen organisasi adalah suatu kondisi psikis individu yang merupakan suatu keistimewaan hubungan organisasi dengan anggota organisasi yang mempunyai rekomendasi terhadap keputusan individu untuk meneruskan kegiatannya dalam berorganisasi. Anggota yang berkomitmen pada organisasinya akan dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi tersebut. Indikator untuk menjelaskan tentang komitmen organisasi, yaitu :

- 1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
- 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
- 3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi

E. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiono (2016) uji validitas menunjukkan tingkat keakuratan antara data yang benar-benar terjadi pada objek data yang

dikumpulkan peneliti. Untuk menentukan validitas setiap item, kita mengkorelasikan skor item dengan jumlah item ini. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} . Nilai r_{hitung} ditentukan oleh korelasi tanggapan responden terhadap setiap pernyataan pada setiap variabel yang kemudian dianalisis dengan menggunakan software SPSS, dan outputnya dikenal sebagai *Bivariate Pearson*. Sedangkan r_{tabel} diperoleh dengan menggunakan tabel *r product moment*, yang memerlukan penentuan $\alpha = 0,05$, diikuti dengan banyaknya n (jumlah responden), sehingga didapatkan nilai r_{tabel} dua sisi. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{Valid}$ dan $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{Tidak Valid}$.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya merupakan sebuah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Kuesioner dapat dikatakan reliabel atau dapat dipercaya apabila jawaban dari seseorang terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran tetap konsisten apabila pengukuran diulang-ulang. Reliabilitas suatu pengukuran mencerminkan apakah suatu pengukuran dapat terbebas dari kesalahan (*error*), sehingga memberikan hasil pengukuran yang konsisten pada kondisi yang berbeda dan pada masing-masing butir dalam instrument. Uji reliabilitas yang digunakan peneliti dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* dari sebuah data

dan kemudian membandingkannya dengan Alpha Cronbach (α). Koefisien *Cronbach Alpha* merupakan statistik uji yang paling umum digunakan oleh para peneliti untuk menguji reliabilitas suatu data penelitian. Bisa dikatakan reliabel apabila nilai $\alpha > 0,6$. Apabila korelasi 0,6 maka dapat dikatakan item tersebut reliabel, namun sebaliknya apabila nilai $< 0,6$ maka dikatakan item tersebut tidak reliabel.

F. Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Teknik yang digunakan dalam menganalisis data yaitu menggunakan Analisis regresi berganda yang digunakan serta bertujuan untuk menganalisis bagaimana besarnya variabel depen dan variabel independen (Ghozali, 2018). Kemudian data yang terkumpul akan diuji dan dianalisis dengan program SPSS versi 25.0 for windows. Persamaan regresi secara umum untuk pengujian :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Y = *Turnover intention*

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Stres Kerja

X_3 = Komitmen organisasi

α = Nilai Y apabila $X=0$ (Nilai Konstanta)

e = *Error*

G. Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Penggunaan Uji koefisien determinasi (R^2) untuk memprediksi besarnya pengaruh kontribusi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu mempunyai arti bahwa variabel bebas memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi kecil berarti bahwa variabel bebas mempunyai kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Ghozali, 2018:97).

2. Uji F (Simultan)

Uji F merupakan keakurasian fungsi regresi yang digunakan dalam sampel dan kemudian bisa digunakan untuk menganalisis perhitungan (Ghozali 2018:97). Jika nilai signifikan $F < 0,05$, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Kriteria uji F ditentukan berdasarkan pada perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Uji statistik F juga memperlihatkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model yang mempengaruhi bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji signifikan mempunyai signifikan 0,05. Uji F juga bisa dengan melihat nilai signifikansi dari tabel F pada hasil output dari regresi menggunakan SPSS dengan significance level 0,05 atau $\alpha = 5\%$ maka hipotesis akan diterima, yang menyatakan bahwa semua independen

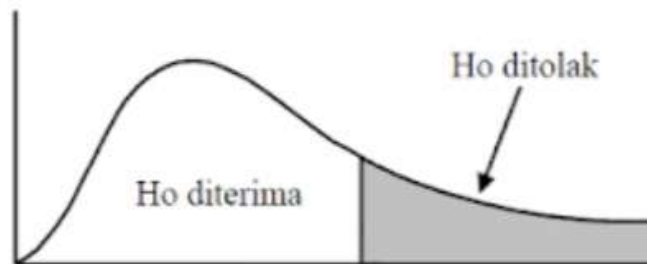
secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Dengan ketentuan Uji F sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

- $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Kriteria pengujian hipotesis uji F sebagai berikut :

- Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima yang artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,005$, maka hipotesis ditolak yang artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.1
Kurva Normal Uji F

3. Uji t (*parsial*)

Menurut Ghazali (2018: 98) tujuan uji t untuk menguji variabel bebas independen terhadap variabel dependen secara masing-masing. Pengujian ini dilakukan dengan uji t atau t-test, yaitu membandingkan

antar t -hitung dengan t -tabel. Dengan mempunyai ketentuan $<0,05$ ($\alpha=5\%$). Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

- $H_0 : \beta_1 \neq 0$ yang mempunyai arti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- $H_0 : \beta_1 = 0$ yang mempunyai arti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Syarat pengujian Uji t sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $\alpha < 0.05$, yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $\alpha > 0.05$, yaitu masing-masing variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2
Kurva Normal Uji t

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*, pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Synergy Security Services. Dari hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention*.
2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan semakin rendah lingkungan kerja yang diterima karyawan maka akan meningkatkan *turnover intention*.
3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja yang diterima karyawan tinggi maka akan meningkatkan *turnover intention*.
4. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan. Hal ini mengindikasikan jika Komitmen organisasi semakin baik maka *turnover intention* akan menurun..

B. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini menggunakan 3 prediktor penelitian untuk memprediksi *turnover intention* yaitu lingkungan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi.

2. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dan hanya menggunakan sampel sebanyak 98 responden sementara populasi dalam penelitian ini sebanyak 315 responden.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan PT Synergy Security Services
 - a. Pihak perusahaan dapat meningkatkan upah serta memberikan tunjangan sesuai dengan prestasi kerja serta loyalitas karyawan selama ia bekerja di PT. Synergy Security Services.
 - b. Pihak Perusahaan memperhatikan fasilitas karyawan untuk mendukung pekerjaannya sehingga dapat menciptakan kondisi lingkungan yang baik dan akan meminimalisir tingginya *turnover*.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Penelitian selanjutnya perlu menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti: kompensasi, kepuasan kerja dan variabel lainnya.
 - b. Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, Reading, MA: Addison -Wesley.
- Alzayed, M. & Murshid, M. A. 2017. Factors Influencing Employees' Intention to Leave Current Employment in the Ministry of Information in Kuwait. *European Journal of Business and Management*, Vol. 9, No. 12, 2222- 2839
- Aulia Putri, S. R. 2017. Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover intention Pada PT.Ratu Pola Bumi RPB Bandar Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, 229–244. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/PSND/article/view/852>
- Buulolo, A., & Ratnasari, S. L. 2020. Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover intention. 92, 339–351.
- Chen, Z. X. Dan Francesco, A. M. 2010. “ Employee Demography, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in China: *Dorulcutural differences matter?*” *Human Relations* 53 (6): 874
- Erviansyah, R. A., Putriana, L., & Subhan, M. N. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover intention pada Karyawan CV. Pandawa Copy Digital Printing di Depok. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 11, 1–13.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 9*. Cetakan ke IX. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greogy Moorhead dan Ricky W. Griffin.2013.” *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi “ edisi 9*. Jakarta.Salemba empat
- Haholongan, R. 2018. Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 181, 61–67. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i1.1260>
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit BPFE
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Hartanti, R. 2020. Pangaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. (Studi pada PT. Mitra Citra Mandiri).

- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* Bumi Aksara, Jakarta :204.
- Huang, Wen-Rou & Chih-Hao Su. 2016. "The mediating role of job satisfaction in the relationship between job training satisfaction and turnover intentions". *Industrial and Commercial Training*, Vol. 48 Issue: 1, pp.42-52.
- I Dewa Gede Dharma Putra, I. W. M. U. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 69, 5116–5143.
- I Putu Kresna Saniscara Dewanta Putra, I. G. M. S. 2020. Effect of organizational commitment, job stress and work-family conflict to turnover intention. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 72, 30–37. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n2.859>
- Kardiawan, R. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Burnout Terhadap Turnover intention Pada Pt. Lotus Indah. *Jurnal Imu Manajemen*, 64, 401–408.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Khristanto. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Organizational Commitment, Dan Kepuasan Kerja Pada Reward Terhadap Turnover Intention di PT Imanuel Teknik Sentosa. *AGORA*, 6(2), 1–6.
- Kreitner Robert dan Kinicki Angelo, 2014, *Perilaku Organisasi, Edisi 9*, Buku ke2, Jakarta: Salemba Empat
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. 2018. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 76, 254835. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i06.p20>
- Mona Tiorina Manurung dan Intan Ratnawati. 2012. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intention to leave Karyawan (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 1, No.2
- Moorhead, G. & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Nair, S., Mee L.Y. and Cheik, A.N. 2016. Internal push factors and external pull factors and their relationships with lecturers' turnover intention. *International*

Journal of Business and Management, 11(12): 110-126.

Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. 2020. Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee Turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 83, 370–381.

Riani, N., & Putra, M. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 611, 5970–5998.

Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2013. *Organizational behavior. 15th edition*. Boston: Pearson Education, Inc

Santoni, Alvia & Muhammad Nusjirwan Harahap. (2018). The Model of Turnover Intentions of Employees. *International Review of Management and Marketing*, 2018, 8(6), 93-100.

Satwari, T., Musadieg, M. A., & Afrianty, T. W. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention (Survei pada Karyawan Hotel Swiss- Belinn Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(2), 177-186.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama

Shendy Septian, Sri Indarti, D. C. 2019. Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan bagian produksi pada pt. eka dura indonesia di kabupaten rokan hulu. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, XI2, 426–436.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 1(1), 59–70

Sianipar, A. R. B & Haryanti, K. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. *Jurnal Psikologi*. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata

Sidharta, N. & Margaretha, M. 2011. "Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention: Studi Empiris pada Karyawan Bagian Operator di Salah Satu Perusahaan Garment di Cimahi." *Jurnal Manajemen*. Vol. 10 No. 2, pp. 129-142.

Sri Widodo Soedarso. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:

Manggu Media

- Sugiyono. 2016 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukmawati, I., Renny S, P & Erlin, H., (2019). Pengaruh Work Atmosphere Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Suatu Studi Pada Konsumen Butik28 Ciamis Mall). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, Vol 1 (2) (2019).
- Sunyoto, D. 2015. “Penelitian Sumber Daya Manusia”, Jakarta: PT Buku Seru.
- Syamsir & Rahmat Hidayat. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap intention turnover Pegawai. *Insight Management Journal*, Vol 1 (1) (2020) 1-5 (<https://journals.insightpub.org/index.php/imj>)
- Veithzal Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wicaksono, Windu, 2016. Pengaruh Job insecurity, Job stress dan Work family conflict terhadap Turnover Intention CV. Batik Indah Rara Djonggrang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta *jurnal publikasi*. 11:25
- Yukongdi, V., & Shrestha, P. 2020. The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover intention: A Study of Nepalese Bank Employees. *Review of Integrative Business and Economic Research*, 91, 88–98.
- Zulfani, F., Agung Putu Agung, A., & Pradiva Putra Salain, P. 2021. Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover intention Pada Seluruh Karyawan PT. Andika Mitra Jaya Denpasar. *Jurnal Emas*, 21, 62–70.