

# **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta**

**Jasmine Adinda Bawana**

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta  
Jakarta, Indonesia

Email: [adindabawana@gmail.com](mailto:adindabawana@gmail.com)

**Sholikhah**

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta  
Jakarta, Indonesia

Email: [sholikhah@unj.ac.id](mailto:sholikhah@unj.ac.id)

**Agung Wahyu Handaru**

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta  
Jakarta, Indonesia

Email: [agung\\_1178@yahoo.com](mailto:agung_1178@yahoo.com)

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study are: 1) The description of organizational commitment, work stress, and turnover intention in employee of Financial Sector PT X Jakarta, 2) Effect of organizational commitment on turnover intention in employee of Financial Sector PT X Jakarta, 3) Effect of work stress on turnover intention in employee of Financial Sector PT X Jakarta, 4) The research model organizational commitment and work stress in predicting turnover intention in employee of Financial PT X Jakarta. This research was conducted on 116 employees of Financial Sector PT X Jakarta. The technique used in data collection is survey method by distributing questionnaires and the processed using the SPSS 24 program. This research use descriptive and explanatory analysis. The results obtained from the regression show that there is a negative and significant influence between organizational commitment on turnover intention and a positive and significant influence between work stress on turnover intention, and research models of organizational commitment and work stress can predict turnover intention in employee of Financial Sector PT X Jakarta with value of F-count > F-table (57,492 > 3,08) and significance (0,000 < 0,05).*

**Keyword:** *Organizational Commitment, Work Stress, Turnover Intention*

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Deskripsi dari komitmen organisasi, stres kerja, dan *turnover intention* pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta, 2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta, 3) Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta, 4) Model penelitian komitmen organisasi dan stres kerja dapat memprediksi *turnover intention* pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta. Penelitian ini dilakukan pada 116 karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data, yaitu dengan metode survei dengan cara menyebarkan kuesioner kemudian diolah menggunakan program SPSS 24. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan eksplanatori. Hasil yang didapatkan dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dan pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*, serta model penelitian komitmen organisasi dan stres kerja dapat memprediksi *turnover intention* pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta dengan nilai F-hitung > F-tabel (57,492 < 3,08) dan signifikan (0,000 < 0,05).

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

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan dihadapkan pada persaingan antar perusahaan yang cukup ketat. Karena perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang sangat cepat, perusahaan terus melakukan riset dan pengembangan terhadap usaha yang mereka miliki serta produk dan jasa yang ditawarkan. Selain itu, perusahaan tentu saja memiliki tujuan, visi, dan misi yang ingin dicapainya. Salah satu faktor utama yang mendukung tercapainya tujuan, visi, dan misi perusahaan adalah kinerja dan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri.

Perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusianya dengan sebaik mungkin, agar dapat terciptanya karyawan yang unggul dan dapat bersaing. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus semaksimal mungkin dalam melakukan pembinaan, baik secara fisik maupun psikis agar terciptanya rasa loyalitas dan semangat kerja karyawan yang tinggi untuk dapat mencapai tujuan, visi, dan misi perusahaan (Kurniawan, Purwana, & Widiyastuti, 2016).

Salah satu masalah yang cukup serius dan sering dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia pada perusahaan adalah *turnover* karyawan. *Turnover* karyawan yang tinggi dapat menghambat kinerja karyawan dan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Di saat ada karyawan yang meninggalkan perusahaan, manajemen sumber daya manusia harus mencari dan merekrut kembali karyawan baru yang dapat menggantikan posisi karyawan lama yang telah meninggalkan perusahaan. Saat melakukan proses perekrutan ini, banyak hal yang harus disiapkan oleh perusahaan mulai dari biaya, tenaga hingga waktu. Sehingga hal ini dapat meningkatkan pengeluaran yang dilakukan oleh perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan *turnover* yang dirasakan oleh karyawan, seperti usia, lama bekerja, tingkat pendidikan, keterikatan organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, beban kerja, komitmen organisasi, kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, promosi jabatan, ketidakamanan kerja, *work-family conflict*, dan peluang karir di perusahaan lain (Prawitasari, 2016; Wahyuni, Zaika, & Anwar, 2014). Dengan berbagai macam faktor penyebab *turnover* ini, perusahaan khususnya manajemen sumber daya manusia harus dapat memperhatikan dan mengevaluasi ulang terhadap penyebab dari *turnover* karyawan yang ada pada perusahaan. Karena tingginya *turnover* yang dirasakan oleh karyawan dapat mengganggu aktivitas dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Sebelum karyawan akhirnya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan, biasanya karyawan tersebut sudah memiliki perasaan dan pemikiran untuk meninggalkan perusahaan dari beberapa waktu sebelumnya. Hal ini dapat disebut sebagai *turnover intention*, yang mana merupakan tahap terakhir sebelum karyawan pada akhirnya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan baru (Li, Zhang, Xiao, Chen, & Lu, 2019).

Tingkat *turnover* karyawan pada setiap perusahaan tentu saja berbeda-beda dan *turnover* karyawan tidak dapat dihindari pada setiap perusahaan, termasuk pada *turnover* karyawan yang ada pada PT X Jakarta. PT X Jakarta merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang asuransi jiwa. Salah satu masalah yang dihadapi oleh PT X Jakarta adalah tingginya tingkat *turnover* yang terjadi setiap bulannya, khususnya yang bekerja pada Sektor *Financial*. Sektor *Financial* merupakan sektor yang terdiri dari beberapa divisi, tugas yang dilakukan oleh bagian Sektor *Financial* adalah membuat produk asuransi baru dan melakukan proses pencairan dana asuransi kepada nasabah serta mengurus segala aset keuangan dan sumber daya manusia pada perusahaan.

Berdasarkan data yang sudah didapatkan, terdapat dua faktor utama dari penyebab tingginya *turnover intention* karyawan, yaitu komitmen organisasi dan stres kerja. Beberapa

penelitian terdahulu juga menyatakan bahwa komitmen organisasi dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi mengindikasikan keterlibatan secara emosional terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja (Abdelmoteleb, 2019). Komitmen organisasi menurut Hasbie, Faslah, & Swaramarinda (2017) adalah suatu bentuk rasa loyalitas dan berpihak pada organisasi serta semua tujuan organisasi yang dimiliki. Pamungkas (2016) beranggapan bahwa komitmen organisasi merupakan seberapa kuat individu terikat dan terlibat dalam suatu organisasi/perusahaan, hal ini dinilai berdasarkan tiga faktor seperti: (1) dapat menerima tujuan dan nilai organisasi, (2) bersedia untuk mengeluarkan usaha dan energi ekstra untuk organisasi, dan (3) adanya keinginan untuk tetap bertahan bekerja di dalam organisasi.

Selain itu, Hidayat (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah rasa loyalitas yang tinggi yang dimiliki oleh individu karyawan sehingga karyawan beranggapan bahwa kemajuan berkelanjutan yang dimiliki oleh organisasi dan membantuk organisasi untuk mencapai tujuannya merupakan bagian dari kehidupannya. Karunia & Puri (2020) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai cerminan dari individu karyawan dalam menentukan organisasi dan merasa terikat dengan tujuan-tujuan yang dimiliki oleh organisasi.

Sama halnya seperti definisi komitmen organisasi sebelumnya, Fojt (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah kekuatan komparatif dari identifikasi individu dengan partisipasi dalam organisasi tertentu. Saeka & Suana (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi seperti kesepakatan antara para individu yang sifatnya mengikat dan mengarah pada keseluruhan.

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan diatas, peneliti menegaskan bahwa komitmen organisasi adalah rasa loyalitas dan rasa ingin terlibat yang dirasakan oleh karyawan terhadap seluruh kegiatan perusahaannya. Semua hal yang berhubungan untuk mencapai tujuan dan kemajuan dari perusahaannya, dirasakan merupakan tanggung jawab dan bagian dari kehidupan karyawan tersebut.

### **Stres Kerja**

Syahronica (2015) menyatakan bahwa stres kerja dapat diartikan sebagai sumber stres (atau stressor) yang dapat menyebabkan reaksi yang berbeda bagi setiap individu yang mana dapat berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Sedangkan Paat, Tewal, & Jan (2017) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu respons dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses secara psikologis, sebagai akibat dari lingkungan sekitar, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak tuntutan terhadap fisik dan emosional seseorang. Menurut Haholongan (2018), stres kerja adalah pada saat karyawan dihadapkan dengan tantangan, beban kerja, dan tidak menghasilkan prestasi kerja. Selain itu, Yang, Ju, & Lee (2016) menyatakan bahwa stres kerja dapat dikonseptualisasikan sebagai keadaan mental secara negatif yang disebabkan oleh interaksi yang dinamis antara individu dengan lingkungan kerja, sebagai respons personal terhadap karakteristik lingkungan kerja yang mengancam karyawan secara emosional maupun fisik.

Dengan hal ini, dapat dikatakan bahwa stres kerja dapat menimbulkan reaksi fisik, psikologis, ataupun perilaku karyawan yang terjadi karena adanya tuntutan kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan untuk mencapai target kerja.

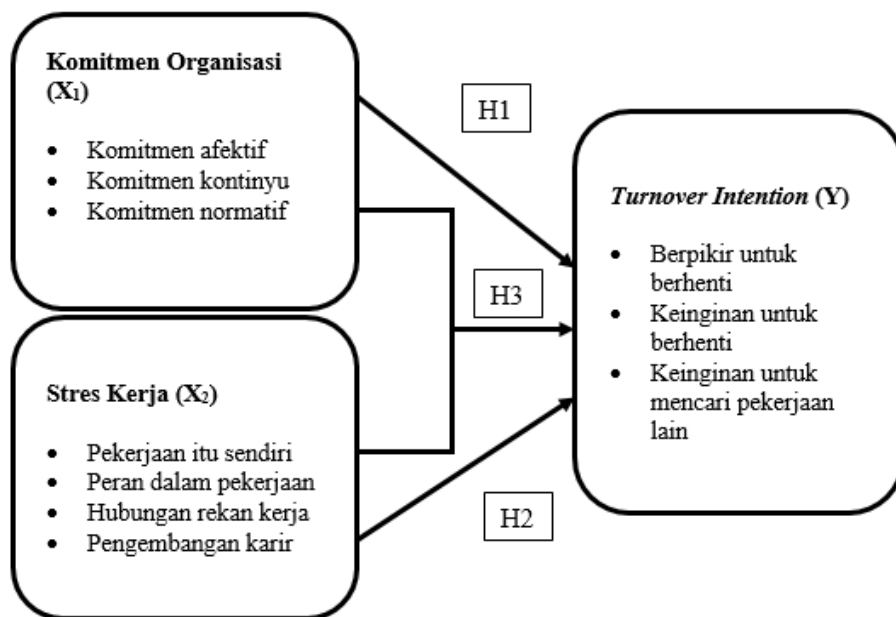
### **Turnover Intention**

*Turnover intention* merupakan tahap terakhir yang dirasakan oleh karyawan sebelum pada akhirnya memutuskan untuk benar-benar keluar dari perusahaan dimana tempat karyawan

bekerja saat ini (Sun & Wang, 2017). *Turnover intention* sendiri memiliki definisi rasa ingin atau niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini (Ajiputra & Yuniawan, 2016). Sedangkan menurut Kurniawan et al. (2016), *turnover intention* merupakan keinginan yang dilakukan secara sadar oleh karyawan yang ingin meninggalkan perusahaan tempat dimana mereka bekerja saat ini, biasanya keinginan tersebut sudah dirasakan dan direncanakan dari sebelumnya.

Selaras dengan deifinisi *turnover intention* yang sudah ada sebelumnya, Li et al. (2019) menyatakan *turnover intention* adalah kemungkinan seorang karyawan akan keluar dari pekerjaannya saat ini dalam waktu dekat. Pada penelitian sebelumnya, *turnover intention* biasanya dapat memprediksi bahwa seseorang akan benar-benar keluar dari perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Menurut Olaniyan & Hystad (2016), *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini atas keinginannya sendiri dalam kurun waktu yang sudah ditentukan. Rasa ingi berhenti ini biasanya dapat menyebabkan karyawan yang bersangkutan melakukan pekerjaannya menjadi tidak produktif.

Berdasarkan definisi-definisi *turnover intention* diatas, dapat disintesis bahwa *turnover intention* merupakan sebuah keinginan yang dirasakan oleh karyawan untuk keluar dari perusahaannya saat ini dalam kurun waktu yang sudah ditentukan sebelumnya dan mulai mencari pekerjaan baru di perusahaan lain. Di saat karyawan sudah memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaannya saat ini, karyawan cenderung kurang produktif saat bekerja. *Turnover intention* ini juga dapat memprediksi atau merupakan sinyal yang kuat seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaannya saat ini secara sungguh-sungguh.



**Gambar 1. Model Penelitian**  
**Sumber: Data diolah oleh Penelitian (2021)**

Berdasarkan pada kajian teori dan model penelitian, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Hipotesis 1 (H1)**

1. H<sub>0</sub>: Komitmen organisasi (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta
2. H<sub>a</sub>: Komitmen organisasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan Sektor *Fianncial* PT X Jakarta

**Hipotesis 2 (H2)**

1.  $H_0$ : Stres kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta
2.  $H_a$ : Stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta

### **Hipotesis 3 (H3)**

1.  $H_0$ : Komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap *urnover intention* (Y) pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta
2.  $H_a$ : Komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan metode deskriptif dan metode eksplanatori. Metode sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, yang merupakan teknik pengambilan sampel apabila semua populasi dijadikan sampel. Dengan hal ini, sampel yang digunakan sebanyak 116 karyawan. Operasionalisasi variabel penelitian ini, yaitu untuk variabel komitmen organisasi diukur dengan kriteria: komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif (Meyer, John, & Allen, 1991; Robbins & Judge, 2007; Solinger, van Olffen, & Roe, 2008). Stres kerja diukur dengan: pekerjaan itu sendiri, peran dalam pekerjaan, hubungan di tempat kerja, dan pengembangan karir (John RP, D. Caplan, & R. Harrison, 1982; Lazarus, 1966; Salleh, A. L., Bakar, R. A., Keong, 2008). Turnover Intention diukur dengan: *thoughts of quitting*, *intention to quit*, dan *intention to search for another job* (Horn et al., 1991; Mobley, Horner, & Hollingsworth, 1978; Robbins, 2006). Teknik analisis statistik yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, dan analisis regresi yang diolah menggunakan program SPSS versi 24.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kuesioner penelitian dibagikan kepada seluruh karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta yang berjumlah sebanyak 116 karyawan. Berikut adalah karakteristik demografi responden:

**Tabel 1. Karakteristik Demografi Responden**

	<b>Karakteristik</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Jenis Kelamin	Laki-laki	63	54,31%
	Perempuan	53	45,69%
Usia	< 25 tahun	3	2,59%
	25 – 35 tahun	44	37,93%
	36 – 40 tahun	39	33,62%
	41 – 50 tahun	24	20,69%
	> 50 tahun	6	5,17%
Tingkat Pendidikan	< SLTA	0	0%
	SLTA	0	0%
	Diploma	5	4,31%
	Strata 1	91	78,45%
	Strata 2	13	11,21%
	Strata 3	7	6,03%

Lama Bekerja	< 2 tahun	1	0,86%
	2 – 4 tahun	7	6,03%
	5 – 7 tahun	53	45,69%
	8 – 10 tahun	43	37,07%
	> 10 tahun	12	10,34%

**Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)**

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, bahwa variabel komitmen organisasi untuk total skor sangat tidak setuju dan tidak setuju diperoleh sebesar 73,26%. Artinya bahwa variabel komitmen organisasi masuk ke dalam kategori rendah (rentang skor 51 – 75%). Pada variabel komitmen organisasi, kontribusi jumlah skor tertinggi ada pada dimensi komitmen kontinyu dengan total skor sebesar 73,84% dan disusul oleh dimensi komitmen afektif dan komitmen normatif dengan masing-masing variabel memiliki total skor yang sama, yaitu sebesar 72,98%. Hal ini membuktikan bahwa rendahnya komitmen organisasi yang ada pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta. Salah satu permasalahan yang menjadikan komitmen organisasi rendah, yaitu perasaan yang tidak terikat dengan perusahaan. Hal ini menyebabkan karyawan tidak ingin bertahan di perusahaan dan merasa tidak bersalah jika meninggalkan perusahaan untuk kesempatan yang lebih baik. Selain itu, karyawan berpendapat bahwa tidak begitu sulit untuk mendapatkan pekerjaan setelah meninggalkan perusahaan.

Pada variabel stres kerja, untuk total skor sangat tidak setuju dan tidak setuju diperoleh sebesar 58,17%. Artinya bahwa variabel stres kerja masuk ke dalam kategori tinggi (rentang skor 51 – 75%). Pada variabel stres kerja, kontribusi jumlah skor tertinggi ada pada dimensi pekerjaan itu sendiri dengan total skor sebesar 76,84% dan dimensi peran dalam pekerjaan dengan total skor sebesar 61,2%. Hal ini membuktikan tingginya stres kerja pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta. Hal ini dikarenakan oleh terkadang karyawan menerima tanggung jawab tugas yang lebih dan bukan merupakan bagian dari tugas utamanya. Selain itu, promosi yang kurang juga menjadi salah satu alasan dari stres kerja yang tinggi pada Sektor *Financial* PT X Jakarta.

Pada variabel *turnover intention*, untuk total skor sangat tidak setuju dan tidak setuju diperoleh sebesar 71,06%. Artinya bahwa variabel *turnover intention* masuk ke dalam kategori tinggi (rentang skor 51 – 75%). Pada variabel *turnover intention*, kontribusi jumlah skor tertinggi ada pada dimensi *thoughts of quitting* dengan total skor sebesar 77,58% dan dimensi *intention to search for another job* dengan total skor sebesar 72,69%. Hal ini membuktikan tingginya *turnover intention* pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta. Hal ini disebabkan oleh karyawan memiliki pemikiran dan niat untuk meninggalkan perusahaan dan hal ini didukung dengan karyawan yang aktif mencari pekerjaan baru diluar pekerjaannya saat ini.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Item Valid	Item Tidak Valid
Komitmen Organisasi	9	9	0
Stres Kerja	11	11	0
<i>Turnover Intention</i>	9	9	0

**Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)**

Kriteria untuk pengujian validitas data yaitu jika  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  (0,361), maka instrumen atau item pernyataan dikatakan valid. Sebaliknya jika  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$  (0,361), maka instrumen atau item pernyataan dikatakan tidak valid sehingga harus dihilangkan atau diganti. Dapat dilihat pada Tabel 2, hasil dari uji validitas pada instrumen penelitian yang dilakukan pada butir-butir pernyataan mengenai variabel komitmen organisasi, stres kerja, dan

*turnover intention* menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel valid dikarenakan memenuhi syarat, yaitu nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,895	Reliabel
Stres Kerja	0,826	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,899	Reliabel

**Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)**

Kriteria untuk menentukan instrumen yang digunakan reliabel atau tidak, yaitu jika nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,6 maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach's Alpha*  $<$  0,6 maka instrumen penelitian dinyatakan tidak reliabel. Dapat dilihat pada Tabel 3, bahwa semua instrumen penelitian untuk semua variabel dinyatakan reliabel karena telah memenuhi kriteria yang ada.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,200	Normal
Stres Kerja	0,200	Normal

**Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)**

Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini adalah uji *kolmogorov-smirnov* dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Pada pengujian normalitas, data akan dikatakan normal apabila nilai dari residual tersebut mempunyai probabilitas signifikansi  $>$  0,05 (taraf signifikansi). Pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil dari *Asymp. Sig. (2-tailed)* atau signifikansi sebesar 0,200. Mengacu pada hasil perhitungan maka signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan memenuhi syarat untuk dapat melakukan metode analisis regresi linear berganda.

**Tabel 5. Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Linearity	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,000	Linear
Stres Kerja (X2)	0,000	Linear

**Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)**

Kriteria untuk uji linearitas pada penelitian ini, yaitu variabel bebas dan variabel terikat memiliki hasil signifikansi (*linearity*)  $<$  0,05 (taraf signifikansi). Berdasarkan hasil dari uji linearitas antara variabel komitmen organisasi dengan *turnover intention*, menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,000. Dari hasil yang didapatkan, dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi dan *turnover intention* memiliki hubungan yang *linear*, karena telah memenuhi kriteria dari pengujian linearitas, yaitu nilai signifikansi  $0,000 <$  0,05.

Hasil dari uji linearitas antara variabel stres kerja dengan *turnover intention*, menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,000. Dari hasil yang didapatkan ini, dapat dinyatakan bahwa stres kerja dan *turnover intention* memiliki hubungan yang linear karena telah memenuhi kriteria dari pengujian linearitas, yaitu nilai signifikansi  $0,000 <$  0,05.

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	VIF
Komitmen Organisasi (X1)	2,349
Stres Kerja (X2)	2,349

**Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)**

Uji multikolinearitas ini dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Kriteria dalam uji multikolinearitas adalah ketika besar nilai VIF < 5 atau mendekati 1, maka tidak terjadi multikolinearitas. Pada penelitian ini, didapatkan nilai VIF untuk kedua variabel bebas, yaitu komitmen organisasi dan stres kerja sebesar 2,349. Nilai VIF dari kedua variabel bebas tersebut kurang dari 5 ( $2,349 < 5$ ), yang artinya bahwa dalam penelitian ini seluruh variabel bebas tidak ada masalah multikolinearitas dan dengan itu model regresi pada penelitian ini dapat diterima.

**Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.
Komitmen Organisasi (X1)	0,472
Stres Kerja (X2)	0,455

**Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)**

Uji heteroskedastisitas menggunakan metode uji *Spearman's Rho*, yaitu dengan cara mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) terhadap masing-masing variabel bebas. Pada uji heteroskedastisitas, data dapat dikatakan tidak terjadi masalah pada heteroskedastisitas jika nilai signifikansi > 0,05. Pada penelitian ini, didapatkan nilai signifikansi untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,472 dan nilai signifikansi variabel stres kerja sebesar 0,455. Hal ini dapat dinyatakan bahwa penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas karena nilai signifikansi > 0,05.

**Tabel 8. Hasil Uji t**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Komitmen Organisasi (X1)	0,396	0,098	0,409	4,030	0,000
Stres Kerja (X2)	0,306	0,089	0,348	3,430	0,001

**Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)**

Kaidah pengambilan keputusan dari uji t adalah apabila nilai signifikansi  $t < 0,05$  dan nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.  $t\text{-tabel}$  yang didapatkan pada penelitian ini sebesar 0,1541. Dengan demikian, hasil perhitungan  $t\text{-hitung}$  dan  $t\text{-tabel}$  yang didapatkan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , yaitu  $4,030 > 0,1541$  serta nilai signifikansi untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,000, maka nilai signifikansi yang didapatkan  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti komitmen organisasi dan *turnover intention* memiliki pengaruh negatif dan signifikan.

Selanjutnya, pada Tabel 8 selain nilai  $t\text{-hitung}$  variabel komitmen organisasi terdapat pula  $t\text{-hitung}$  dari variabel stres kerja, yaitu sebesar 3,430 dan nilai signifikansinya 0,001. Berdasarkan hasil yang telah didapatkan maka nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , yaitu  $3,430 > 0,1521$  serta nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Kesimpulan yang didapatkan adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian stres kerja dan *turnover intention* terdapat pengaruh secara positif dan signifikan.

**Tabel 9. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	903,390	2	451,695	57,492	,000
Residual	887,808	113	7,875		
Total	1791,198	115			

**Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)**



Uji F memiliki tujuan untuk menguji kelakayan suatu model. Apabila F-hitung > F-tabel atau nilai signifikansi < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau model penelitian dinyatakan layak untuk memprediksi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Pada penelitian ini didapatkan F-tabel sebesar 3,08. Maka perbandingan untuk F-hitung dan F-tabel adalah 57,492 dengan 3,08 yang artinya F-hitung > F-tabel, yaitu  $57,492 > 3,08$ . Sedangkan untuk nilai signifikansi yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat dinyatakan bahwa model penelitian layak untuk memprediksi hubungan antara variabel bebas (komitmen organisasi dan stres kerja) dengan variabel terikat (*turnover intention*) karyawan pada Sektor *Financial* PT X Jakarta.

**Tabel 10. Hasil *Adjusted R*<sup>2</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,710	0,504	0,496	2,803

**Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)**

Hasil pengujian analisis koefisien determinan didapatkan nilai *Adjusted R*<sup>2</sup> sebesar 0,496 yang menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan stres kerja mampu menjelaskan sebesar 49,6% variabel terikat (*turnover intention*) sedangkan sisanya 50,4% dijelaskan oleh faktor lain selain komitmen organisasi dan stres kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta”, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta tergolong rendah, hal ini berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan. Permasalahan terbesar ada pada komitmen kontinyu dan disusul oleh komitmen afektif dan komitmen normatif. Hal ini berhubungan juga dengan rasa tidak terikatnya secara emosional dengan perusahaan, sehingga karyawan berpikir bahwa masalah yang ada di perusahaan bukan merupakan masalah individu karyawan.
2. Stres kerja pada karyawan yang bekerja pada Sektor *Financial* PT X Jakarta tergolong tinggi, hal ini berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan. Permasalahan terbesar ada pada pekerjaan itu sendiri dan peran dalam pekerjaan. Hal ini berhubungan juga dengan pengambilan keputusan yang banyak dan juga adanya pemberian tugas lain diluar tanggung jawab tugas utamanya. Sehingga karyawan merasa tuntutan tugas yang diberikan cukup tinggi.
3. *Turnover intention* pada karyawan yang bekerja pada Sektor *Financial* PT X Jakarta tergolong tinggi. Permasalahan terbesar ada pada *thoughts of quitting* dan *intention to search for another job*. Karena komitmen organisasi yang dirasakan rendah dan stres kerja yang dirasakan oleh karyawan tinggi, menjadi salah satu faktor *turnover intention* yang tinggi.
4. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta. Pengaruh ini bersifat negatif dan signifikan, yang artinya jika komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan tinggi maka *turnover intention* karyawan juga tinggi.
5. Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta. Pengaruh ini bersifat positif dan signifikan, yang artinya jika stres kerja yang dirasakan tinggi oleh karyawan maka *turnover intention* karyawan juga tinggi.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat beberapa saran yang dapat dianjurkan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Saran untuk PT X Jakarta
  - a. Untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan, perusahaan bisa lebih melibatkan karyawan dalam pekerjaan seperti melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, perusahaan juga dapat membuat acara seperti *outing* ataupun makan malam bersama.
  - b. Untuk menekankan stres kerja karyawan, perusahaan harus lebih memberi pemahaman dan pelatihan lebih lanjut mengenai peran dan pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan. Pelatihan yang diberikan karyawan dapat dilakukan pada tahun-tahun awal saat karyawan baru bergabung dengan perusahaan, sehingga untuk tahun-tahun berikutnya karyawan dapat lebih mudah menjalankan tugas dan memahami peran dan pekerjaan yang dilakukan.
  - c. Untuk menekan *turnover intention* karyawan, perusahaan harus bisa mengevaluasi kembali fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Apakah sudah memenuhi kebutuhan karyawan atau belum. Selain itu, perusahaan juga dapat mengevaluasi kembali pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, apakah sudah sesuai atau belum.
2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya
  - a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel bebas lainnya yang dapat mendukung variabel *turnover intention*, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, *work-family conflict*, dan ketidakamanan kerja dengan tempat penelitian yang sama atau menggunakan variabel bebas dan variabel terikat yang sama di tempat penelitian yang berbeda.
  - b. Penelitian ini dilakukan pada saat pandemi Covid-19. Karena kondisi yang tidak memadai, peneliti tidak dapat memperoleh informasi secara lebih mendalam dan rinci mengenai permasalahan yang diangkat pada penelitian ini. Oleh sebab itu, diharapkan untuk penelitian selanjutnya lebih memperdalam kembali mengenai permasalahan yang akan dijadikan penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdelmoteleb, S. A. (2019). A New Look at the Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment: a Three-Wave Longitudinal Study. *Journal of Business and Psychology*, 34(3), 321–336. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9543-z>
- Ajiputra, M. S., & Yuniawan, A. (2016). Analisis Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada PDAM Kabupaten Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(1), 1–15. Retrieved from <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Fojt, M. (2016). Leadership & Organization Development Journal. *Leadership & Organization Development Journal*, 16(3), 1–32. <https://doi.org/10.1108/01437739199500003>
- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61–67. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i1.1260>
- Hasbie, S. P., Faslah, R., & Swaramarinda, D. R. (2017). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Keinginan Berpindah: Studi Pada Karyawan Pahala Express Jatiasih Bekasi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 4(1), 112. <https://doi.org/10.21009/jpeb.004.1.6>
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51.

<https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i1.2516>

- Horn, P. W., Griffeth, R. W., Katerberg, R., Kinicki, A., Lee, T., Marin, D., ... Vecchio, R. (1991). Hom, P.W., and Griffeth, R.W. (1991) Structural Equations Modeling Test of a Turnover Theory--Cross-Sectional and Longitudinal Analyses.pdf. *Journal of Applied Psychology*, 76(3), 350–366.
- John RP, F., D. Caplan, R., & R. Harrison, V. (1982). The mechanisms of job stress and strain, 7.
- Karunia, N., & Puri, D. (2020). Peranan Komitmen Organisasi dan Person Job Fit Terhadap Turnover Intention Generasi Y pada Karyawan di Indonesia, 7(2), 66–76.
- Kurniawan, D., Purwana, D., & Widiyastuti, U. (2016). Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention: Studi pada Karyawan PT “X” di Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 4. <https://doi.org/10.5151/cidi2017-060>
- Lazarus, R. S. (1966). Psychological stress and the coping process.
- Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, J., & Lu, Q. (2019). The Relationship Between Workplace Violence, Job Satisfaction and Turnover Intention in Emergency Nurses. *International Emergency Nursing*, 45(September 2018), 50–55. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2019.02.001>
- Meyer, John P., & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Olaniyan, O. S., & Hystad, S. W. (2016). Capital psicológico, satisfacción laboral, inseguridad e intención de abandono de los trabajadores: efectos directos e indirectos del liderazgo auténtico. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 32(3), 163–171. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.09.003>
- Paat, G., Tewal, B., & Jan, A. B. H. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Pt. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3444–3454. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17568>
- Pamungkas, S. C. (2016). Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Turnover Intentions Auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 16(1), 61. <https://doi.org/10.20961/jab.v16i1.191>
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 177–186. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v4i2.283>
- Robbins. (2006). The Role of Job Motivation and Job Satisfaction in Mediating the Effect of Teacher’s Certification on The Teacher’s Performance in Gorontalo Elementary, 13–45.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Saeka, I., & Suana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Indonusa Algaemas Prima Bali. *None*, 5(6), 242068.
- Salleh, A. L., Bakar, R. A., Keong, W. K. (2008). How Detrimental is Job Stress? : A Case Study Of Executives in the Malaysian Furniture Industry. *International Review of Business Research Papers*, 4.
- Solinger, O. N., van Olffen, W., & Roe, R. A. (2008). Beyond the Three-Component Model of Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 70–83. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.70>
- Sun, R., & Wang, W. (2017). Transformational Leadership, Employee Turnover Intention, and

- Actual Voluntary Turnover in Public Organizations. *Public Management Review*, 19(8), 1124–1141. <https://doi.org/10.1080/14719037.2016.1257063>
- Syahronica, G. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 20(1), 85723.
- Wahyuni, A. S., Zaika, Y., & Anwar, R. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 8(2), 89–95.
- Yang, H. C., Ju, Y. H., & Lee, Y. C. (2016). Effects of Job Stress on Self-Esteem, Job Satisfaction, and Turnover Intention. *Journal of Transnational Management*, 21(1), 29–39. <https://doi.org/10.1080/15475778.2016.1120613>