

**Pengaruh Komitmen Organisasi, Stress Kerja Dan *Career Growth* Terhadap
Intensi Turnover Karyawan
(Studi Kasus Pada Pt. Kini Jaya Indah)**

Mila Rahmawati
Susanti Wahyuningsih
STIE Pena Semarang

Info Artikel

Keywords:

***Komitmen
Organisasi, Stress
Kerja, Career
Growth dan Intensi
Turnover***

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komitmen organisasi, stress kerja dan *career growth* berpengaruh terhadap *intensi turnover* karyawan pada PT. Kini Jaya Indah dan menganalisis faktor yang paling dominan dan mempengaruhi *intensi turnover* karyawan pada PT. Kini Jaya Indah. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan pada PT. Kini Jaya Indah. Sampel yang diambil sebanyak 73 responden dengan menggunakan teknik strata sampling, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang memiliki karakteristik bahwa terdapat pembagian populasi ke dalam beberapa kelas, kategori atau kelompok.

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa : tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *intensi turnover* karyawan, ada pengaruh positif stress kerja terhadap *intensi turnover* karyawan, tidak ada pengaruh *career growth* terhadap *intensi turnover* karyawan, koefisien determinasi sebesar 0,541 atau 54,1% yang menunjukkan bahwa antara komitmen organisasi (X1), stress kerja (X2) dan *career growth* (X3) secara simultan dapat menjelaskan *intensi turnover* karyawan (Y) di PT. Kini Jaya Indah sebesar 54,1%, sedangkan sisanya 45,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

PENDAHULUAN

Semakin meningkatnya pertumbuhan ekonomi, persaingan antar perusahaan juga dirasa semakin ketat dalam memberikan pelayanan yang terbaik, perubahan lingkungan yang cepat menuntut organisasi untuk terus melakukan inovasi agar tetap eksis untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Berbagai cara dilakukan perusahaan diantaranya dengan meningkatkan kualitas SDM, dengan demikian perubahan demi perubahan yang dilakukan secara tidak langsung membawa dampak bagi setiap individu di dalam organisasi. Upaya penting untuk dapat memenangkan persaingan pasar, organisasi dituntut agar dapat merespon cepat berbagai perubahan, peran karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya upaya perusahaan mencapai tujuannya, maka diperlukan pengelolaan karyawan dengan baik agar memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan. dengan adanya sumberdaya yang berkecakupan tinggi dapat dijadikan organisasi sebagai aset keunggulan kompetitif sehingga dapat memenangkan persaingan. Untuk menjaga karyawan agar tetap bekerja sesuai dengan harapan, perusahaan harus mampu memperhatikan masalah dan keinginan karyawan, namun jika hal ini tidak dilakukan secara langsung akan dapat mempengaruhi stress kerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan niat karyawan untuk berpindah kerja (*intensi turnover*) Perkembangan organisasi dewasa ini menemui permasalahan dalam hal perputaran karyawan. Hal ini dapat mengakibatkan permasalahan dalam organisasi yang pada kenyataannya terdapat banyak konsekuensi negatif dalam organisasi jika tingkat *turnover* karyawan tinggi (Randhawa, 2007). Perpindahan karyawan (*intensi turnover*) adalah suatu fenomena yang sering terjadi dalam sebuah bisnis, yang dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dan masuk di sebuah organisasi (Witasari, 2009). Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*intensi turnover*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi, keinginan untuk meninggalkan

suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya komitmen karyawan untuk mengikatkan diri pada organisasi (Jimad, 2011). Selain daripada itu organisasi juga membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dengan tingkat loyalitas yang tinggi sebagai wujud komitmen pada organisasi. Komitmen sebasgai hal yang berlaku umum, tanpa memandang umur, jenis kelamin, pendidikan, jabatan, gaji, status sosial dan lain-lain. Komitmen organisasi cenderung pada tingkat keterlibatan individu dengan organisasinya yang dikarakteristikan dengan 3 faktor yaitu penerimaan dan kepercayaan akan tujuan dan nilai yang dianut organisasi, kesediaan untuk menggunakan seluruh kemampuan guna kemajuan organisasi, dan keinginan untuk tetap berada atau bekerja dalam organisasi (Panggabean, 2004). Komitmen organisasi

METODE

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dari responden secara langsung melalui pengisian kuesioner yang dibagikan kepada karyawan pada PT. Kini Jaya Indah yang ditetapkan sebagai responden dan

memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, intensitas komitmen antara karyawan yang satu dengan lainnya di organisasi. Yang menjadi permasalahan bagi organisasi adalah apabila anggota atau karyawannya memiliki intensitas komitmen yang rendah terhadap organisasinya. Jika komitmen organisasi berbenturan dengan komitmen profesi, dapat menyebabkan intensitas komitmen organisasi akan turun yang akan menimbulkan asumsi munculnya konflik peran seorang profesional. Beberapa hasil penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. Menurut Widyantara dan Ardana (2015) bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi turnover karyawan. Sedangkan menurut Safitri dan Nursalim (2013) bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover* karyawan.

wawancara untuk memperoleh informasi yang mendukung jawaban kuesioner.

Data primer penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden atau sumber data. Cara untuk memperoleh data primer itu adalah melalui kuesioner yang dilakukan dengan cara menyebarkan pertanyaan mengenai masalah yang akan

diteliti kepada karyawan. Daftar pertanyaan berisi pertanyaan-pertanyaan tentang pokok permasalahan penelitian yaitu Komitmen Organisasi, Stress Kerja dan *Career Growth*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Intensi Turnover Karyawan	1	0.712	0.2303	Valid
	2	0.824		Valid
	3	0.700		Valid
Komitmen Organisasi	1	0.827	0.2303	Valid
	2	0.778		Valid
	3	0.711		Valid
	4	0.647		Valid
	5	0.753		Valid
Stress Kerja	1	0.597	0.2303	Valid
	2	0.685		Valid
	3	0.462		Valid
	4	0.444		Valid
	5	0.641		Valid
	6	0.663		Valid
Career Growth	1	0.693	0.2303	Valid
	2	0.762		Valid
	3	0.623		Valid
	4	0.704		Valid

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2017

Uji Reliabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Intensi Turnover</i> Karyawan	0.605	Reliabel
2	Komitmen Organisasi	0.797	Reliabel
3	Stress Kerja	0.605	Reliabel
4	<i>Career Growth</i>	0.644	Reliabel

Sumber Data: Data Primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan olah data seperti dalam tabel diatas, maka diperoleh hasil uji hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
H1	Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap <i>Intensi Turnover</i> Karyawan	Hipotesis ditolak
H2	Stress Kerja berpengaruh terhadap <i>Intensi Turnover</i>	Hipotesis diterima

	Karyawan	
H3	<i>Career Growth</i> berpengaruh terhadap <i>Intensi Turnover</i> Karyawan	Hipotesis ditolak
H4	Komitmen Organisasi, Stress Kerja dan <i>Career Growth</i> berpengaruh secara simultan terhadap <i>Intensi Turnover</i> Karyawan	Hipotesis diterima

1) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Intensi Turnover* Karyawan

Hasil pengujian hipotesis H1 menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *intensi turnover* karyawan. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi $0,996 > 0,05$ dan besar nilai thitung $0,004 < t_{tabel}$ 1,66724, yang berarti hipotesis pertama ditolak. Hal ini dibuktikan dari persentase jawaban responden yang memilih pendapat netral sebesar 12%-23%. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Safitri dan Nursalim (2013) menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *intensi turnover* karyawan.

2) Pengaruh Stress Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan

Hasil pengujian hipotesis H2 menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *intensi turnover* Karyawan. $0,000 < 0,05$, sedangkan thitung $9,254 > 1,66724$ ttabel, maka dapat disimpulkan H2 diterima. Hal ini dibuktikan dari persentase jawaban responden yang memilih pendapat netral sebesar 11%-26%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa tidak nyaman terhadap pekerjaannya yang menambah tingkat *turnover*. Berdasarkan skor rata-rata jawaban responden menggunakan skala likert dapat diketahui jawaban tertinggi dan terendah. Dengan jawaban tertinggi yang terletak pada indikator “Iklim kerja yang tidak sehat” berdasarkan skor rata-rata sebesar 54,8% dan dengan pernyataan di kuesioner yang menjelaskan bahwa karyawan sering merasa lelah bahkan saat baru bangun. Sementara itu, jawaban terendah terletak pada indikator “beban kerja” berdasarkan skor rata-rata sebesar 21,9% dan dengan pernyataan di kuesioner yang menjelaskan bahwa karyawan merasakan beban

kerja yang diberikan terlalu banyak. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eka (2014) menyebutkan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar. Artinya, semakin tinggi stress kerja yang dialami karyawan maka semakin tinggi intensi keluar yang mereka miliki. Dari hasil analisis dapat dijelaskan bahwa karyawan yang menghadapi stress kerja yang berlebihan secara terus menerus akan merasakan tekanan kuat untuk keluar dari kondisi tersebut.

3) Pengaruh Career Growth Terhadap Intensi Turnover Karyawan

Hasil pengujian hipotesis H3 menunjukkan bahwa variable *career growth* tidak berpengaruh signifikan terhadap *intensi turnover* karyawan dengan tingkat signifikansi $0,150 > 0,05$, sedangkan thitung $1,456 < 1,66724$ ttabel, maka dapat disimpulkan H3 ditolak. Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin cepat *career growth* (pertumbuhan karir) seseorang maka semakin rendah intensi turnover yang dimilikinya, atau sebaliknya semakin lambat *career growth* (pertumbuhan karir) seseorang maka akan semakin

tinggi tingkat *intensi turnover* yang dimilikinya.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh komitmen organisasi, stress kerja dan *career growth* terhadap *intensi turnover* karyawan pada PT. Kini Jaya Indah Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *intensi turnover* karyawan. Hal ini dibuktikan dengan thitung $0,004 < 1,66724$ ttabel dan tingkat signifikansi $0,996 > 0,05$, maka dapat disimpulkan H1 ditolak.
- 2) Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *intensi turnover* karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai
- 3) sedangkan thitung $9,254 > 1,66724$ ttabel dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H2 diterima.
- 4) *Career growth* tidak berpengaruh signifikan terhadap *intensi turnover* karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung $1,456 < 1,66724$ ttabel dan tingkat signifikansi $0,150 > 0,05$, maka dapat disimpulkan H3 ditolak.

- 5) Komitmen organisasi, stress kerja dan *career growth* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *intensi turnover* karyawan. Hal ini dibuktikan dengan Fhitung $29,293 > F_{tabel} 3,13$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H4 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F. 2012. Hubungan Kohesivitas Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*.
- Al-Ghozali, I. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan IV. Semarang: Badan Usaha Penerbit Undip.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
- Aprila, N. 2005. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerjadan Keperilakuan Etis Terhadap Keinginan Berpindah Pada Profesional Bidang Teknologi Informasi. *Jurnal Bisnis & Manajemen*.
- Chen, J. Q., Hou, Z. J., Li, X., Lovelace, K. J., Liu, Y. L., & Wang, Z. L. 2016. The Role of Career Growth in Chinese New Employee's Turnover Process. *Journal of Career Development*.

- Fauji, Husni. 2013. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Karya Mandiri Environment. *Skripsi*. Bandung. Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan.
- Ferdinand, A. 2006. *Metode penelitian manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung, Alfabeta.
- Ginting, P., & Situmorang, S. H. 2008. *Filsafat Ilmu dan Metode Riset*. Cetakan Pertama. USU Press, Medan.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. 2016. Pengaruh Job Insecuri, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*.
- Imam, G. 2005. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jimad, H. 2011. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Intensi Turnover. *BISNIS & MANAJEMEN*.
- Karavardar, G. 2014. Organizational career growth and turnover intention: an application in audit firms in Turkey. *International Business Research*.
- Kirkcaldy, B. D., Levine, R., & Shephard, R. J. 2000. The impact of working hours on physical and psychological health of German managers. *European Review of Applied Psychology/Revue Européenne de Psychologie Appliquée*.
- Kuncoro, M. 2009. *Metode riset untuk bisnis & ekonomi edisi 3*. Jakarta: Erlangga.
- Lambert, E. G. 2006. I want to leave: A test of a model of turnover intent among correctional staff. *Applied Psychology in Criminal Justice*.
- Le, H., Oh, I. S., Robbins, S. B., Ilies, R., Holland, E., & Westrick, P. 2011. Too much of a good thing: curvilinear relationships between personality traits and job performance. *Journal of Applied Psychology*.
- Levinson, E. M., Ohler, D. L., Caswell, S., & Kiewra, K. 1998. Six approaches to the assessment of career maturity. *Journal of Counseling and Development: JCD*.
- Luthan, F. 2006. *Organization Behavior (Prilaku Organisasi)*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. P. 2000. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mathis, R. Jackson. John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Melky Yosua. 2015. Hubungan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan Pt. Rejeki Abadi Sakti Samarinda, *E-Jurnal Psikologi Universitas Mulawarman*.
- Minanti, P. 2015. Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions Melalui Stres Kerja Pada Sopir Po Citra Wisata Mandiri (Cwm) Jember.
- Munandir. 1996. *Program bimbingan karier di sekolah*. Jakarta: Depdikbud Dirjen Dikti Proyek Pendidikan Tenaga Akademik.
- Mutiara, S. P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nasution, W. A. 2009. Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap intense turnover pada call center Telkomsel di Medan. *Jurnal MANDIRI ISSN, 1907*, 4158.
- Novliadi, F. 2008. Intensi turnover karyawan ditinjau dari budaya perusahaan dan kepuasan kerja.
- Nugroho, Adityo. 2008. Analisis Pengaruh Job Stress dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention (Studi pada PT. Astra Graphia, Tbk). *Tesis*. Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Panggabean, M. S. 2004. Komitmen Organisasi Sebagai Mediator Variabel Bagi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja. *Jurnal bisnis dan akuntansi*.
- Randhawa, G. 2007. Relationship between job satisfaction and turnover intentions: an empirical analysis. *Indian Management Studies Journal*.
- Remenyi, D., Money, A. H., & Sherwood-Smith, M. 2000. *The effective measurement and management of IT costs and benefits*. Elsevier.
- Rezky Yulia Safitri & M. Nursalim. 2013. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Intensi Turnover Karyawan pada Guru. *Jurnal Psikology*
- Riady, H. 2009. Meningkatkan Komitmen Karyawan Atas Organisasi Melalui Pengelolaan “Quality Work of Life”. *Journal of Human Capital*.
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi (judul asli: Organizational Behavior)*. Penerjemah Tim Indeks. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Safaria, T. 2011. Peran religious coping sebagai moderator dari job insecurity terhadap stres kerja pada staf akademik. *Jurnal Humanitas*.
- Santoso, S., & Tjiptono, F. 2001. *Riset Pemasaran konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sartika, D. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di CV. Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal*.

- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. 2016. Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Sharf, R. S. 2016. *Applying career development theory to counseling*. Cengage Learning.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *PSIKODIMENSIA*.
- Siddiqui, A. A., & Jamil, R. A. 2015. Antecedents of Employees' Turnover Intentions: Evidence from Private Educational Institutions. *American Journal of Economics and Business Administration*.
- Suartana, I. W. 2000. *Anteseden dan konsekuensi job insecurity dan keinginan berpindah pada internal auditor*, Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis* CV. Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi, A. 2006. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suryabrata, Sumadi. 2004. *Metodologi Penelitian – Ed. 2*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. 2013. Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover intentions. *Jurnal mitra ekonomi dan manajemen bisnis*.
- Widodo, R. 2010. Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi pada PT. PLN Persero APJ Yogyakarta), *Doctoral dissertation*, Universitas Diponegoro.
- Widyantara, I. B. P., & Ardana, I. K. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Wijaya, I Made Yogi. 2014. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Hotel Puri Raja Kuta. Badung. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Denpasar.
- Winkel, W. S., & Hastuti, M. S. 2005. *Bimbingan dan konseling di institusi pendidikan*. Media Abadi.
- Witasari, L. 2009. Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intentions (studi empiris pada Novotel Semarang), *Doctoral dissertation*, Universitas Diponegoro.
- Yogi Pratiwi, I., & Ardana, I. K. 2015. Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention To Quit Karyawan Pada PT. BPR Tish Batubulan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.