

Pengaruh stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pegawai

Inayat Hanum Indriati

Universitas PGRI Yogyakarta

Email: inayat@upy.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta yang berjumlah 42 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *population sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta ($p = 0,010$); 2) Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta ($p = 0,024$); 3) Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta ($p = 0,026$); 4) Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta ($p = 0,040$) dan 5) Stres kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta ($p = 0,008$).

Kata Kunci: Stres kerja; beban kerja; komitmen organisasi; kepuasan kerja; *turnover intention*

Effect of work stress, work load, organizational commitment and job satisfaction on employee intention turnover

Abstract

This study aims to determine the effect of work stress, workload, organizational commitment and job satisfaction on employee turnover intention. The sample in this study were all employees of BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta, totaling 42 people. The sampling technique used is population sampling. The data collection method used a questionnaire. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results showed that 1) job stress had a positive effect on the turnover intention of BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta employees ($p = 0.010$); 2) Workload has a positive effect on the turnover intention of BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta employees ($p = 0.024$); 3) Organizational commitment has a negative effect on the turnover intention of BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta employees ($p = 0.026$); 4) Job satisfaction has a negative effect on the turnover intention of BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta employees ($p = 0.040$) and 5) Job stress, workload, organizational commitment and job satisfaction have an effect on the turnover intention of BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta employees ($p = 0.008$.)

Keywords: Job stress; workload; organizational commitment; job satisfaction; turnover intention

PENDAHULUAN

Turnover intention dapat diartikan sebagai kesadaran dalam diri seorang pegawai untuk keluar dari perusahaannya, atau bisa juga diartikan pegawai mencari pekerjaan baru di tempat lain (Monica dan Putra, 2017). *Turnover* juga dapat berupa pengunduran diri, pindah, keluar unit organisasi, berhenti atau matinya anggota organisasi. Akibat negatif *turnover intention* bagi perusahaan antara lain adanya tambahan waktu dan biaya untuk merekrut pegawai baru sebagai ganti dari pegawai yang keluar (Parwita dkk, 2019). Perusahaan harus menggunakan dananya untuk memperoleh pegawai baru, mulai dari perekrutan sampai pegawai baru siap untuk bekerja (Pawesti dan Wikansari, 2017). Hal ini memerlukan waktu yang tidak hanya sebentar. Oleh karena itu, perusahaan harus mengupayakan untuk menurunkan tingkat *turnover* pegawainya.

Turnover intention disebabkan oleh beberapa faktor, seperti stress kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional (Rijasawitri dan Suana, 2020). Riani dan Putra (2017) menyebutkan bahwa *turnover intention* juga dapat disebabkan oleh faktor beban kerja. Firdaus dan Herlina (2020) menyebutkan bahwa *turnover intention* disebabkan oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi ketidakpuasan kerja, lingkungan kerja yang kurang kondusif, panjangnya jam kerja dengan upah yang rendah dan buruknya program pelatihan karyawan. Sedangkan faktor eksternal meliputi perekonomian negara, perusahaan lain memberikan upah yang lebih baik, meningkatnya pembayaran pada industry lain, dan rendahnya tingkat pengangguran. Penelitian ini akan meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yang meliputi stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Stress kerja merupakan rasa tegang yang dipicu oleh tekanan yang dialami baik secara fisik ataupun psikologis dalam diri pegawai sehingga emosi menjadi tidak stabil, tidak merasa tenang, dan tidak bahagia (Fitriantini dkk, 2020). Pegawai yang tidak mampu mengelola tingkat stressnya akan menciptakan masalah untuk pekerjaannya, yang akhirnya akan memunculkan perilaku *turnover intention*.

Beban kerja merupakan sejumlah aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai atau unit organisasi pada periode tertentu (Jufri dan Mellanie, 2019). Setiap pegawai mempunyai persepsi yang berbeda-beda tentang pekerjaannya. Namun, beban kerja yang semakin tinggi akan mendorong pegawai memiliki persepsi yang negatif terhadap beban kerja yang ditanggungnya. Hal ini dapat mendorong pegawai memiliki niat untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja dan mencari tempat lain yang lebih baik.

Komitmen organisasi merupakan keinginan seorang pegawai untuk tetap menjadi bagian dari suatu perusahaan atau dapat juga diartikan keinginan pegawai untuk mempertahankan posisinya di dalam perusahaan (Nasution, 2017). Pegawai yang mempunyai komitmen organisasi tinggi cenderung akan tetap memilih perusahaan tempatnya bekerja dan tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan bersikap positif, sedangkan pegawai yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung akan bersikap negatif. Kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari moral kerja, disiplin dan prestasi kerjanya (Nasution, 2017). Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang *turnover intention* menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Parwita dkk (2019) dalam penelitiannya membuktikan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Demikian juga dengan hasil penelitian Pawesti dan Rinandita (2016), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian Gumilang (2016) membuktikan bahwa gaji, promosi, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan gejala perilaku stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan, sedangkan supervise, tunjangan, penghargaan, kondisi operasional, komunikasi, gejala fisiologis dan gejala psikologis tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan perbankan syariah. Penelitian Monica dan Putra (2017) juga membuktikan

bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sedangkan komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel taman harum dan Hotel bali Spirit.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta, baik secara parsial ataupun simultan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta, baik secara parsial ataupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan menambah informasi bagi perusahaan agar dapat digunakan dalam penetapan kebijakan terkait *turnover intention* pegawai.

METODE

Sampel penelitian adalah pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta yang berjumlah 42 orang, yang diambil dengan teknik *population sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan angket.

Variabel dependen

Turnover intention yaitu niat seorang pegawai untuk keluar dari tempat kerjanya secara sukarela. Indikator untuk mengukur *turnover intention* pegawai dalam penelitian ini adalah berpikir untuk keluar, aktif dalam mencari pekerjaan dan kemungkinan untuk keluar dari perusahaan (Parwita dkk, 2019).

Variabel independen

Stress kerja yaitu tanggapan seorang pegawai dalam menyesuaikan dirinya dengan berbagai perbedaan yang ada dalam suatu organisasi yang menuntutnya baik secara psikologis maupun secara fisik. Stress kerja diukur dengan indikator kondisi pekerjaan, pengaruh pekerjaan, jumlah pekerjaan atau batas waktu pekerjaan yang tidak banyak, kesulitan mengekspresikan, pekerjaan mempengaruhi kehidupan, kontrol penuh terhadap pekerjaan, memperoleh penghargaan dan mampu menggunakan kemampuan serta bakat untuk bekerja.

Beban kerja yaitu sejumlah kegiatan yang harus dikerjakan pegawai atau suatu unit di dalam organisasi sampai selesai dalam waktu tertentu. Beban kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, standar pekerjaan (Putra, 2012).

Komitmen organisasi yaitu keinginan seorang pegawai untuk tetap bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Komitmen organisasi diukur dengan indikator komitmen organisasional dapat diukur dengan tiga indikator, yaitu komitmen afektif, komitmen keberlangsungan dan komitmen normative (Colquitt dkk, 2011).

Kepuasan kerja yaitu perasaan senang atau puas seorang pegawai terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya saat ini yang dihasilkan oleh evaluasi terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja diukur dengan indikator gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi dan supervise (Luthans dalam Parwita dkk, 2019).

Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y	=	<i>turnover intention</i> pegawai
a	=	konstanta
X1	=	stress kerja
X2	=	beban kerja
X3	=	komitmen organisasional
X4	=	kepuasan kerja
b ₁ , b ₂ , b ₃ , b ₄	=	koefisien regresi
e	=	error term

Pengujian hipotesis

Uji f

Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Ketentuannya adalah terdapat pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen apabila nilai probabilitasnya $< 5\%$.

Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Ketentuannya adalah terdapat pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen apabila nilai probabilitasnya $< 5\%$.

Koefisien determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas dalam menerangkan secara keseluruhan terhadap variabel terikatnya serta pengaruhnya secara potensial dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2). Dalam penelitian ini digunakan nilai *adjusted* R^2 . Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Sebaliknya apabila R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka besarnya sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Jadi besarnya R^2 berada diantara $0 - 1$ atau $0 < R^2 < 1$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Tabel 1. Karakteristik responden menurut jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	22	52,4
Perempuan	20	47,6
Total	42	100,0

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 22 orang (52,4%) dan perempuan sebanyak 20 orang (47,6%).

Tabel 2. Karakteristik responden menurut umur

Umur	Jumlah	Persentase (%)
< 36	16	38,1
36-45 tahun	22	52,4
> 46 tahun	4	9,5
Total	42	100,0

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 36-45 tahun yaitu sebanyak 22 orang (52,4%) dan paling sedikit berusia antara > 46 tahun yaitu sebanyak 4 orang (9,5%).

Tabel 3. Karakteristik responden menurut pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	2	4,8
Diploma	4	9,5
Strata Satu	36	85,7
Total	42	100,0

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan strata satu yaitu sebanyak 36 orang (85,7%) dan paling sedikit berpendidikan SMA sebanyak 2 orang (4,8%).

Tabel 4. Karakteristik responden menurut masa kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
< 2 tahun	7	16,7
2-4 tahun	11	26,2
> 5 tahun	24	57,1
Total	42	100,0

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden bekerja lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 24 orang (57,1%) dan paling sedikit bekerja kurang dari 2 tahun sebanyak 7 orang (16,7%).

Uji normalitas

Tabel 5. Uji normalitas

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-.0476190
	Std. Deviation	1.30406555
	Absolute	.160
Most Extreme Differences	Positive	.070
	Negative	-.160
Kolmogorov-Smirnov Z		1.035
Asymp. Sig. (2-tailed)		.235

Tabel 5 di atas menunjukkan nilai K-S sebesar 1,035 dengan nilai sig sebesar 0,235 > 0,05. Artinya dalam model regresi, variabel pengganggu atau residualnya terdistribusi normal.

Uji multikolinieritas

Tabel 6. Uji multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	stress kerja	.971 1.030
	beban kerja	.911 1.097
	komitmen organisasi	.940 1.063
	kepuasan kerja	.914 1.094

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa variabel stress kerja memiliki nilai VIF sebesar 1,030; variabel beban kerja sebesar 1,097; variabel komitmen organisasi sebesar 1,063 dan kepuasan kerja sebesar 1,094. Nilai VIF tersebut semuanya kurang dari 10, sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak terjadi korelasi atau hubungan antar variabel bebasnya.

Uji heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	3.978 3.452		1.152	.257
	stress kerja	.080 .056	.224	1.420	.164
	beban kerja	-.035 .058	-.099	-.610	.545
	komitmen organisasi	-.006 .060	-.015	-.092	.927
	kepuasan kerja	-.111 .068	-.265	-1.631	.111

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai sig variabel stress kerja sebesar 0,164, variabel beban kerja sebesar 0,545, variabel komitmen organisasi sebesar 0,927 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,111. Semua variabel independen tersebut mempunyai nilai sig > 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.538	4.280		.126	.901
stress kerja	.190	.070	.378	2.719	.010
1 beban kerja	.170	.072	.339	2.362	.024
komitmen organisasi	-.173	.075	-.328	-2.319	.026
kepuasan kerja	-.180	.084	-.305	-2.126	.040

Berdasarkan tabel di atas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,538 + 0,190X_1 + 0,170X_2 - 0,173X_3 - 0,180X_4$$

Konstanta sebesar 0,538 menunjukkan apabila nilai koefisien X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 sama dengan 0, maka skor nilai *turnover intention* pegawai akan tetap sebesar 0,538. Koefisien regresi (b1) sebesar 0,190 menunjukkan apabila skor variabel stress kerja naik sebesar 1 satuan dan variabel independen lainnya dianggap konstan maka skor nilai *turnover intention* pegawai juga akan meningkat sebesar 0,190. Koefisien regresi (b2) sebesar 0,170 menunjukkan apabila nilai variabel beban kerja naik sebesar 1 satuan dan variabel independen lainnya dianggap konstan maka skor nilai *turnover intention* pegawai juga akan meningkat sebesar 0,170. Koefisien regresi (b3) sebesar -0,173 menunjukkan apabila nilai variabel komitmen organisasi naik sebesar 1 satuan dan variabel independen lainnya dianggap konstan maka skor nilai *turnover intention* pegawai akan menurun sebesar 0,173. Koefisien regresi (b4) sebesar -0,180 menunjukkan apabila skor nilai variabel kepuasan kerja naik sebesar 1 satuan dan variabel independen lainnya dianggap konstan maka skor nilai *turnover intention* pegawai akan menurun sebesar 0,180.

Uji t

Variabel stress kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 2,719 dan nilai sig sebesar $0,010 < 0,05$. Artinya stress kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention pegawai. Semakin tinggi stress kerja yang dirasakan pegawai maka akan semakin tinggi juga turnover intention pegawai. Sebaliknya semakin rendah stress kerja maka akan semakin rendah juga turnover intention pegawai. Dengan demikian H1 diterima.

Variabel beban kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 2,362 dan nilai sig sebesar $0,024 < 0,05$. Artinya beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention pegawai. Semakin tinggi beban kerja pegawai maka akan semakin tinggi juga turnover intention pegawai. Sebaliknya semakin rendah beban kerja pegawai maka turnover intention pegawai juga akan rendah. Dengan demikian H2 diterima.

Variabel komitmen organisasi mempunyai nilai t hitung sebesar -2,319 dan nilai sig sebesar $0,026 < 0,05$. Artinya komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin rendah turnover intention pegawai. Sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka turnover intention pegawai akan semakin tinggi. Dengan demikian H3 diterima.

Variabel kepuasan kerja mempunyai nilai t hitung sebesar -2,126 dan nilai sig sebesar $0,040 < 0,05$. Artinya kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka turnover intention pegawai akan semakin rendah. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja pegawai maka akan semakin tinggi *turnover intention* pegawai. Dengan demikian H4 diterima.

Uji f

Tabel 9. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.745	4	6.186	4.059	.008 ^a
	Residual	56.398	37	1.524		
	Total	81.143	41			

Tabel di atas menunjukkan nilai F hitung sebesar 4,059 dan nilai sig sebesar $0,008 < 0,05$. Artinya secara bersama-sama variabel stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pegawai. Dengan demikian H5 diterima.

Koefisien determinasi

Tabel 10. Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.305	.230	1.235

Tabel di atas memperlihatkan nilai *adjusted R square* sebesar 0,230. Artinya besarnya pengaruh variabel stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pegawai adalah sebesar 23%. Sisanya sebesar 77% dipengaruhi oleh variabel di luar model penelitian ini.

Pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pegawai bpr madani sejahtera abadi yogyakarta

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta, diterima. Ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,719 dan nilai sig sebesar $0,010 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi stress kerja yang dirasakan pegawai maka akan semakin tinggi juga *turnover intention* pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta. Sebaliknya semakin rendah stress kerja maka akan semakin rendah juga *turnover intention* pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta.

Stress kerja adalah respon adaptif, ditunjukkan oleh adanya perbedaan individual dan/atau proses psikologis, yakni akibat dari setiap aktivitas, kondisi atau peristiwa eksternal yang memberikan beban psikologis atau fisik yang berlebih pada seorang pegawai. Stress adalah isu utama yang sudah diperhatikan oleh beberapa pihak karena menjadi bagian dari hidup pegawai dan pegawai tidak bisa menghindari stress akibat pekerjaannya (Parvaiz et al, 2015). stress yang dirasakan pegawai, secara umum disebabkan oleh beberapa faktor yakni faktor internal pekerjaan yang terdiri atas tuntutan fisik, tuntutan tugas, faktor sosial, pengembangan karir, hubungan relasi, struktur organisasi, iklim kerja dan dukungan sosial (Tantra dan Larasati, 2015).

Pegawai yang merasa stress cenderung akan berpikir untuk keluar dari perusahaan. Salah satu pengaruh stress kerja terhadap perusahaan adalah perilaku dari pegawai yang memilih keluar dari perusahaannya. Pada umumnya pegawai merasa stress karena merasa waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas tidak cukup sehingga saat tugasnya selesai bukan pada waktunya. Selain itu, pegawai merasa kesulitan dalam memahami pekerjaannya sehingga tidak mampu menarik minat pegawai untuk segera menyelesaikan tugasnya dan pegawai merasa bosan dengan tugas tersebut (Riani dan Putra, 2017).

Berdasarkan hasil analisis memperlihatkan bahwa, pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta merasa stress karena pertama, tanggung jawab yang penuh terhadap pekerjaan sehingga tidak bisa mewakili tugas tersebut kepada pegawai yang lain. Kedua, waktu yang dibutuhkan untuk bekerja lebih banyak daripada waktunya bersama keluarga, sehingga tidak ada waktu untuk melakukan rekreasi dengan keluarga. Ketiga, karena tugas yang diembannya memiliki tingkat kesulitan tinggi, sehingga pegawai merasa tertekan. Kondisi-kondisi tersebut, menyebabkan pegawai merasa stress sehingga mendorong munculnya niat pegawai untuk mencari pekerjaan lain.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Gumilang (2016) yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *intense turnover* karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian

Monica dan Putra (2017) dan penelitian Riani dan Putra (2017) yang membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan.

Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pegawai bpr madani sejahtera abadi yogyakarta

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta, diterima. Ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,362 dan nilai sig sebesar $0,024 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi beban kerja pegawai maka akan semakin tinggi juga *turnover intention* pegawai. Sebaliknya semakin rendah beban kerja pegawai maka *turnover intention* pegawai juga akan rendah.

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus dikerjakan pegawai atau suatu unit di dalam organisasi sampai selesai dalam waktu tertentu. Menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah “besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu”. Penentuan beban kerja setiap pegawai harus dilakukan dengan tepat, sehingga tidak terjadi pegawai kelebihan pekerjaan atau kekurangan pekerjaan.

Beban kerja yang diberikan kepada pegawai terbagi menjadi tiga keadaan, yaitu beban kerja sesuai standar, beban kerja terlalu tinggi dan beban kerja terlalu rendah. Cain dalam Rolos dkk (2018) menyebutkan bahwa pengukuran beban kerja penting dilakukan dengan alasan untuk mengkuantifikasi biaya mental yang dikeluarkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan sehingga dapat diprediksi kinerja dari sistem dan tenagakerjanya. Tujuan pengukuran beban kerja adalah untuk memperbaiki kondisi kerja, lingkungan kerja atau menghasilkan prosedur kerja yang efektif (Rolos dkk, 2018)

Apabila pegawai mempunyai kemampuan yang lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan yang ada, maka akan menimbulkan kebosanan. Sebaliknya, bila kemampuan yang dimiliki pegawai lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan menimbulkan kelelahan dalam diri pegawai. Selain itu beban kerja yang tinggi atau tidak sesuai dengan kemampuan pegawai akan mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Pegawai menjadi tidak bersemangat dalam bekerja dan akan memicu munculnya niat pegawai untuk keluar dari perusahaan. Jika perusahaan menyerahkan tugas yang berlebihan dan di luar kemampuan pegawainya maka akan meningkatkan *turnover intention* pegawai (Riani dan Putra, 2017).

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta tidak kebetulan dengan banyaknya tugas yang diberikan pimpinan serta batas waktu yang ditetapkan. Namun, standar pekerjaan yang ditetapkan pimpinan melebihi kemampuan sebagian besar karyawan. Hal ini berdampak pada banyaknya pegawai yang merasa kesulitan dalam mengerjakan tugasnya, sehingga walaupun pegawai berhasil menyelesaikan tepat waktu, tapi hasil pekerjaannya belum maksimal. Kondisi ini jika dibiarkan berlarut-larut akan mendorong munculnya niat pegawai untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Riani dan Putra (2017), serta penelitian Jufri dan Mellanie (2019) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pegawai. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Fitriantini dkk (2020) yang memperlihatkan bahwa beban kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* pegawai.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pegawai bpr madani sejahtera abadi yogyakarta

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta, diterima. Ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar -2,319 dan nilai sig sebesar $0,026 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin rendah *turnover intention* pegawai. Sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka *turnover intention* pegawai akan semakin tinggi

Komitmen organisasi adalah sikap yang memperlihatkan kesetiaan pegawai terhadap perusahaan. komitmen organisasi sebagai suatu keinginan dalam diri pegawai untuk tetap berada dalam perusahaan (Luthans dalam Nasution, 2017). Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang menunjukkan kesetiaan seorang pegawai kepada perusahaan dan juga

sebagai proses tentang bagaimana pegawai memberikan perhatiannya kepada perusahaan dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraan dirinya (Hafni dan Lyana, 2016).

Pegawai yang loyal kepada perusahaan akan menunjukkan keterlibatan tinggi kepada perusahaan dan berupaya membuat perusahaan menjadi lebih baik (Parwita dkk, 2019). Hal ini sesuai dengan pendapat Choong et al (2012) yang menyebutkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan mempunyai keinginan yang kuat juga untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan tersebut, dan pegawai akan berusaha secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang diembannya.

Pegawai akan memiliki komitmen yang tinggi jika pegawai merasa lingkungan kerjanya menyenangkan, merasa dihargai, mempunyai peluang untuk melakukan inovasi, diikutsertakan dalam pengambilan keputusan perusahaan, kesempatan jenjang karir yang transparan dan suasana kerja yang penuh dengan rasa kekeluargaan. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan tetap bertahan di dalam perusahaan dan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Edison dkk (2017) yang menjelaskan bahwa komitmen merupakan dorongan emosional diri dalam arti positif. Pegawai yang memiliki keinginan untuk maju dalam berkarir maka akan berkomitmen untuk meraih prestasi dan meningkatkan kompetensinya. Hal ini wujud nyata bahwa pegawai percaya dan memiliki kepedulian terhadap perusahaannya.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta, merasa bahagia bisa berkarir di perusahaan ini, sehingga masalah yang dialami perusahaan dianggap sebagai masalahnya juga. Hal ini disebabkan pegawai merasa menjadi bagian dari perusahaan dan menganggap bahwa perusahaan sudah berjasa banyak dalam hidup pegawai. Sebagian besar pegawai juga merasa bahwa mereka belum memberikan banyak kontribusi kepada perusahaan, sehingga mereka tidak akan keluar dari perusahaan atau mencari pekerjaan lain.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Parwita dkk (2019), penelitian Monica dan Putra (2017), Nasution (2017) serta penelitian Firdaus (2020) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* pegawai.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pegawai bpr madani sejahtera abadi yogyakarta

Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta, diterima. Ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $-2,126$ dan nilai sig sebesar $0,040 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka *turnover intention* pegawai akan semakin rendah. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja pegawai maka akan semakin tinggi *turnover intention* pegawai.

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang pegawai atas pekerjaannya. kepuasan kerja sebagai suatu respon efektif dari seseorang yang dihasilkan oleh evaluasi pekerjaan mereka yang dikerjakan saat ini (Glick dalam Monica dan Putra, 2017). kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya, yang berasal dari hasil penilaian karakteristiknya (Robbins, 2015). Apabila pegawai merasa puas dengan pekerjaannya maka dia akan bersikap positif. Pegawai yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka akan bersikap negatif. Sikap pegawai tersebut salah satunya dapat dilihat dari *turnover intention*-nya. Pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya tentu akan menurunkan keinginannya untuk keluar dari perusahaan, sedangkan pegawai yang merasa tidak puas maka niat untuk keluar dari perusahaan juga akan semakin tinggi. Ali dan Baloch (2010) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain gaji, status sosial, keamanan, promosi, keadaan supervise, komitmen afektif, komitmen continue.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta, merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini disebabkan oleh gaji yang sesuai standar, gaji melebihi ekspektasinya, pekerjaan menarik dan menantang, pekerjaan sesuai keinginan, adanya dukungan dari rekan kerja, adanya promosi jabatan yang dilakukan secara transparan, adanya dukungan dari pimpinan dan kesediaan pegawai menerima kritik, saran dan ide dari pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Parwita dkk (2019), penelitian Monica dan Putra (2017), Nasution (2017) serta penelitian Firdaus (2020) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* pegawai.

Pengaruh stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pegawai bpr madani sejahtera abadi yogyakarta

Hipotesis kelima yang menyatakan bahwa stres kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta, diterima. Ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar sebesar 4,059 dan nilai sig sebesar 0,008 < 0,05. Artinya secara bersama-sama stres kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta.

Turnover berarti suatu indeks dari stabilitas kerja (Gaol, 2014). *Intense* adalah niat atau keinginan yang muncul dalam diri individu untuk melaksanakan suatu hal (Pawesti dan Rinandita, 2017). *Turnover intention* adalah niat seorang pegawai untuk keluar dari tempat kerjanya secara sukarela. Seorang pegawai yang memiliki *turnover intention* dapat dilihat dari meningkatnya absensi, mulai merasa malas untuk mengerjakan tugas, pelanggaran tata tertib yang meningkat, melakukan protes kepada pimpinan dan melakukan tindakan yang tidak seperti biasanya (Rijasawitri dan Suana, 2020). Issa *et al* (2013) menyebutkan bahwa *turnover intention* adalah niat untuk keluar dari organisasi secara sukarela, yang bisa berdampak pada status dan kebijakan perusahaan dan produktivitas pegawai Pegawai yang merasa stress dengan pekerjaannya, karena beban kerja yang melebihi kemampuannya akan mendorong perilaku pegawai untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan berusaha untuk meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi dan kepuasan pegawai atas pekerjaan sehingga menurunkan niat pegawai untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa *turnover intention* pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan stress kerja (Gumilang, 2016), komitmen organisasi (Pawesti dan Rinandita, 2017) dan beban kerja (Mobley, 2011).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa 1) Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta ($p = 0,010$); 2) Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta ($p = 0,024$); 3) Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta ($p = 0,026$); 4) Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta ($p = 0,040$); 5) Stres kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta ($p = 0,008$).

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, N dan Baloch, Q.B. (2010). Job Satisfaction and Employee Turnover Intention (Case Study of NWFP Pakistan based banking Sector). *Interdicolinary Journal of Contemporary Research Business*. 2(5), 39-66
- Choong, Y., Kee-Luen W., Teck-Chai L. (2012). Organizational Commitment: An Empirical Investigation on the Academic of Malaysian Private Universitas. *Business and economics Research Journal*, 3(2), 51-64.
- Colquitt, J.A., Jeffery A.L., Michael J.W. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Edison, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta
- Fitriantini, R., Agusdin., Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23-38

-
-
- Firdaus dan Herlina L. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention, *AT-TADBIR: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1),1-13
- Gaol, J.L. (2014). *Human Capital MSDM*. Jakarta: Gramedia
- Gumilang, M.N.K. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Intensi *Turnover*. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 4(1), 129-145.
- Hafni, L dan Lyana. (2016). Pengaruh Seleksi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan. *KURS: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*, 1(1), 153-165
- Hasibuan (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Issa, D.A.R.M., Faiz A., Gelaidan H.M. (2013). Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 14(4), 525-531.
- Jufri, A dan Mellanie. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Karyawan Marketing PT. Jayamandiri Gemassejati Cabang Ciledug). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, XIV(2), 275-285
- Mobley, W.H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: Pustaka Binamana Press Indo
- Monica, N.M.T.J dan Putra, M.S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(3), 1644-1673.
- Nasution, M.I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention Medical Representative*. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407-428
- Parwita, G.B.S., Suryani, N.N., Adriani, N.K.A. (2019). Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Turnover Intention. *Forum Manajemen*, 17(2), 87-96.
- Parvaiz, F.L., Saba Batool, Ambar Khalid, Y.A. (2015). Impact of Stressors (Role conflict , Role overload , Leadership Support and Organizational Politics) on Job Stress and its subsequent impact on Turnover Intention. *International Journal of Business and Management Invention*, 4(10),52–63
- Pawesti, R dan Rinandita, W. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover Karaywan di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2), 49-67.
- Riani, Ni Luh T dan Putra, Made S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5970-5998
- Rijasawitri, D.P dan Suana, I.W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen*, 9(2), 466-486
- Robbins, S.P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta; Salemba Empat
- Rolos, Jeky K.R., Sambul, Sofia A.P., Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19-27.
- Sutrisno (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Tantra, M.S dan Larasati, T.A. (2015). Faktor-Faktor Sosial yang Mempengaruhi Stres kerja. *Majority*, 4(9), 58-63.
-
-