

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP TURNOVER INTENTION DI PT. TOYOTA ASTRA FINANCIAL SERVICE  
CABANG MANADO**

*THE INFLUENCE OF JOB STRESS, WORK ENVIRONMENT, AND ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT ON TURNOVER INTENTION AT PT TOYOTA ASTRA FINANCIAL SERVICE  
MANADO BRANCH*

Oleh:

**Stivel Theofill Lukow<sup>1</sup>**

**Irvan Trang<sup>2</sup>**

**Debry C. A. Lintong<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

[1stivellukow062@student.unsrat.ac.id](mailto:stivellukow062@student.unsrat.ac.id)

[2trang\\_irvan@yahoo.com](mailto:trang_irvan@yahoo.com)

[3debry\\_lintong@unsrat.ac.id](mailto:debry_lintong@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan PT. Toyota Astra Financial Service Cabang Manado. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan sebanyak 52 orang, yang sekaligus dijadikan sampel penelitian (sampel jenuh). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sedangkan teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dengan uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap turnover intention. Sementara itu, komitmen organisasi juga berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap turnover intention. Secara simultan, stres kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin besar kecenderungan karyawan untuk berpindah, sedangkan lingkungan kerja yang baik dan komitmen organisasi yang tinggi dapat menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola stres kerja, meningkatkan kualitas lingkungan kerja, serta memperkuat komitmen organisasi guna menekan turnover intention.

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

*Abstract: This study aims to analyze the effect of job stress, work environment, and organizational commitment on turnover intention among employees at PT. Toyota Astra Financial Service Manado Branch. The population of this research consisted of 52 employees, all of whom were taken as the research sample (saturated sampling). Data were collected through questionnaires, and the analysis technique used was multiple linear regression with F-test and t-test. The results indicate that partially, job stress has a positive and significant effect on turnover intention. The work environment has a negative but not significant effect on turnover intention. Meanwhile, organizational commitment also has a negative but not significant effect on turnover intention. Simultaneously, job stress, work environment, and organizational commitment significantly affect turnover intention. These findings suggest that higher job stress increases employees' intention to leave, while a better work environment and stronger organizational commitment may reduce turnover intention. Therefore, the company needs to manage job stress, improve the quality of the work environment, and strengthen organizational commitment to minimize turnover intention.*

**Keywords:** Job Stress, Work Environment, Organizational Commitment, Turnover Intention.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang krusial dalam kesuksesan setiap organisasi. Dalam era globalisasi yang cepat dan persaingan bisnis yang ketat, organisasi yang cerdas menyadari pentingnya memiliki SDM yang berkualitas, terampil, dan berkomitmen. SDM yang efektif mampu memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi melalui kontribusinya dalam merancang strategi bisnis, mengembangkan inovasi, membangun hubungan pelanggan yang kuat, dan menghasilkan kinerja yang superior. Pentingnya SDM dalam konteks organisasi

modern telah mendapatkan perhatian yang semakin meningkat. Peran utama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam mengelola aset manusia dan mengoptimalkan kontribusi mereka sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. MSDM bertanggung jawab untuk merekrut, memilih, dan melatih karyawan yang tepat dengan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dalam konteks MSDM, isu turnover intention menjadi perhatian penting karena implikasinya yang signifikan terhadap stabilitas dan efektivitas organisasi. Turnover intention mengacu pada niat atau kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Jika tidak diantisipasi dengan baik, kondisi ini dapat menyebabkan peningkatan angka turnover aktual. Fenomena tersebut tidak hanya berdampak pada hilangnya tenaga kerja berkualitas, tetapi juga menimbulkan konsekuensi lanjutan seperti terganggunya operasional, menurunnya moral kerja, serta meningkatnya beban bagi karyawan yang tersisa. Kehilangan karyawan berpengalaman dengan pengetahuan khusus mengenai proses internal perusahaan juga dapat mengganggu kinerja tim dan menurunkan kualitas layanan kepada pelanggan.

Tingginya tingkat turnover juga memberikan beban finansial yang tidak sedikit bagi organisasi. Proses rekrutmen, pelatihan, serta adaptasi karyawan baru membutuhkan investasi waktu, biaya, dan sumber daya yang cukup besar. Selain itu, potensi gangguan terhadap dinamika tim kerja serta hambatan dalam pembentukan hubungan sosial antara anggota tim baru dan lama dapat muncul. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menurunkan loyalitas karyawan, melemahkan budaya organisasi, dan menghambat pencapaian tujuan strategis perusahaan.

Menyadari besar dampaknya, perusahaan perlu memahami secara mendalam faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention. Pendekatan ini tidak hanya bertujuan menekan laju pergantian karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dengan mengidentifikasi pemicu utama turnover intention, manajemen dapat merancang intervensi yang efektif dan berbasis bukti. Pengelolaan yang tepat atas pemicu turnover dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan loyalitas karyawan, penguatan budaya organisasi, serta pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

Niat seorang karyawan untuk keluar atau berpindah dari organisasi (turnover intention) dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling berkaitan. Salah satunya adalah beban kerja berlebih yang dapat memicu stres kerja. Stres yang tidak ditangani dengan baik dapat menurunkan produktivitas, mengganggu kesehatan mental, dan mendorong karyawan mencari lingkungan kerja yang lebih kondusif. Selain itu, kualitas lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk persepsi dan kenyamanan karyawan. Lingkungan kerja yang kurang mendukung baik secara fisik, sosial, maupun psikologis dapat memperburuk stres dan melemahkan ikatan emosional antara karyawan dan organisasi.

PT. Toyota Astra Financial Services Cabang Manado merupakan salah satu perusahaan yang menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan karyawan berkualitas. Dalam kondisi persaingan yang ketat dan target kerja yang tinggi, setiap tekanan psikologis dan penurunan motivasi dapat berdampak negatif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, bahkan memicu siklus turnover yang merugikan. Dalam jangka panjang, hal ini dapat menurunkan loyalitas karyawan, melemahkan budaya organisasi, serta menghambat pencapaian tujuan strategis. Oleh sebab itu, memahami dan mengelola faktor-faktor penyebab turnover intention merupakan langkah strategis yang penting untuk menjaga keberlanjutan kinerja organisasi.

## Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap turnover intention di PT. Toyota Astra Financial Service Cabang Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap turnover intention di PT. Toyota Astra Financial Service Cabang Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention di PT. Toyota Astra Financial Service Cabang Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention di PT. Toyota Astra Financial Service Cabang Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Kompleksitas dalam manajemen SDM dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti perkembangan teknologi, perubahan lingkungan, persaingan global, serta kondisi ekonomi yang tidak stabil. Selain itu, kebutuhan tenaga kerja

terampil, biaya kompensasi, konflik industrial, serta aspek hukum dan sosial budaya turut menjadikan pengelolaan SDM semakin penting dan menantang (Mudayat, Titiyanty, & Arisanti, 2022).

### Stres Kerja

Stres merupakan sebuah situasi ketegangan yang dapat memengaruhi emosi, cara berpikir, serta kondisi seseorang. Stress kerja adalah respons fisik dan psikologis yang timbul ketika individu merasa bahwa tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan mereka untuk mengatasi atau mengelola situasi tersebut.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja, menurut Sedarmayanti (2009:21), merupakan keseluruhan alat, bahan, dan kondisi sekitar tempat seseorang bekerja, termasuk metode serta pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal.

### Komitmen Organisasi

Simbolon & Priyonggo (2022:28) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai keadaan di mana seorang karyawan memihak pada organisasi tertentu, memahami tujuan organisasi tersebut, serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalamnya. Tingkat komitmen yang tinggi pada individu dapat mendorong terciptanya kinerja optimal, mengurangi niat untuk keluar dari organisasi *turnover intention*, dan meningkatkan partisipasi aktif dalam berbagai aktivitas organisasi.

### Turnover Intention

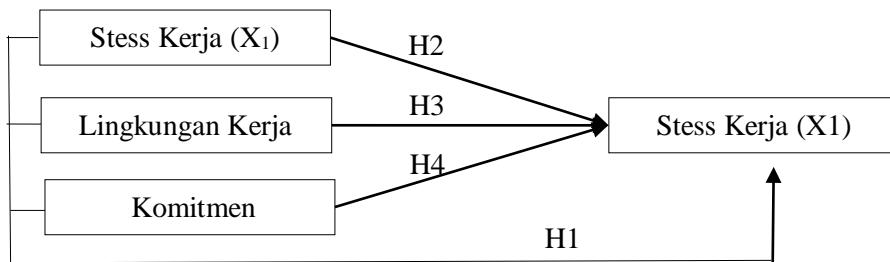
Robbins (2015) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan tingkat kecenderungan atau kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan, baik secara sukarela maupun tidak sukarela. Kondisi ini biasanya disebabkan oleh pekerjaan yang dirasa kurang menarik atau adanya alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih baik.

### Penelitian Terdahulu

Penelitian Manopo, Trang, dan Saerang (2023) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Jumlah sampel yang digunakan adalah 58 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil menunjukkan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Turnover Intention. Kompensasi dan Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention, sedangkan Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

Penelitian Lengkong, Lengkong, dan Pondaag (2022) bertujuan untuk mengetahui pengaruh burnout, komitmen organisasi, dan beban kerja terhadap turnover intention Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus Tenaga Harian Lepas (THL) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 84 responden dengan menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout. Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention melalui Burnout sebagai variabel Intervening. Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening

Mokoagow, Areros, dan Rumawas (2022) bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT.PLN (persero) Rayon Ratahan yang berjumlah 38 responden. Dari hasil penelitian menyimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention dan Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover.

**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Kajian Teori, (2025)

**Hipotesis Penelitian**

- H1: Stres kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Toyota Astra Financial Services Cabang Manado.
- H2: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Toyota Astra Financial Services Cabang Manado.
- H3: Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Toyota Astra Financial Services Cabang Manado.
- H4: Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Toyota Astra Financial Services Cabang Manado.

**METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang diterapkan bersifat asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel guna mengetahui sejauh mana suatu variabel memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel lainnya.

**Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Toyota Astra Financial Service Cabang Manado yang berjumlah 52 orang, terdiri atas kepala cabang, SRO, admin service, sales officer, dan collection officer. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian agar hasil yang diperoleh lebih representatif.

**Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Toyota Astra Financial Service Cabang Manado. Data primer dipilih karena mampu memberikan informasi aktual yang relevan dengan kondisi di lapangan serta mendukung keakuratan analisis variabel penelitian.

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun secara terstruktur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju." Kuesioner ini dirancang untuk mengukur persepsi, sikap, dan pandangan responden terhadap variabel stres kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan turnover intention.

**Definisi Operasional Dan Indikator Variabel Penelitian****Tabel 1. Definisi Operasional Dan Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator
Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	Stres kerja adalah respon fisik dan psikologi yang timbul ketika individu merasa bahwa tuntutan	1. Penurunan produktivitas 2. Peningkatan Tingkat absensi

Lingkungan Kerja (X2)	pekerjaan melebihi kemampuan mereka untuk mengatasi atau mengelolah situasi tersebut. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik.	3. Peningkatan turnover intention 1. Aman 2. Tempat yang layak 3. Orang yang ada dalam lingkungan kerja
Komitmen Organisasi (X3)	Komitmen organisasi adalah suatu keadaan ketika seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tertentu serta tingkat komitmen yang tinggi pada individu	1. Kerelaan 2. Kesatuan 3. Kerja sama 4. Kebutuhan
Turnover Intention (Y)	Turnover intention adalah tingkat kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela	1. Memikirkan untuk keluar 2. Pencarian alternatif pekerjaan 3. Niat untuk keluar

## Uji Instrumen Penelitian

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data yang sama ketika digunakan berulang kali. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

### Teknik Analisis Data

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat statistik yang layak yang terdiri dari:

1. Uji Normalitas, untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal.
2. Uji Multikolinearitas, untuk memastikan tidak ada korelasi kuat antarvariabel independen.
3. Uji Heteroskedastisitas, untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention baik secara simultan maupun parsial. Model ini dianalisis dengan persamaan:

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

Dimana

- Y = Turnover Intention
- X1 = Stres Kerja
- X2 = Lingkungan Kerja
- X3 = Komitmen Organisasi
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- e = Error

### Uji Hipotesis

#### Uji F (Simultan) dan Uji t (Parsial)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh semua variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka model regresi dinyatakan berpengaruh secara signifikan.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi < 0,05.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### **Hasil Penelitian**

#### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Kode Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Stres Kerja	SK1	0.885	0.2732	Valid
	SK2	0.833	0.2732	Valid
	SK3	0.833	0.2732	Valid
	SK4	0.827	0.2732	Valid
	SK5	0.832	0.2732	Valid
	SK6	0.730	0.2732	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0.798	0.2732	Valid
	LK2	0.838	0.2732	Valid
	LK3	0.824	0.2732	Valid
	LK4	0.814	0.2732	Valid
	LK5	0.860	0.2732	Valid
	LK6	0.838	0.2732	Valid
Komitmen Organisasi	KO1	0.859	0.2732	Valid
	KO2	0.840	0.2732	Valid
	KO3	0.857	0.2732	Valid
	KO4	0.871	0.2732	Valid
	KO5	0.862	0.2732	Valid
	KO6	0.827	0.2732	Valid
	KO7	0.806	0.2732	Valid
	KO8	0.867	0.2732	Valid
Turnover Intention	TI1	0.884	0.2732	Valid
	TI2	0.895	0.2732	Valid
	TI3	0.924	0.2732	Valid
	TI4	0.913	0.2732	Valid
	TI5	0.914	0.2732	Valid
	TI6	0.793	0.2732	Valid

Sumber: Hasil Olahan 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan pada tabel 2, seluruh item pernyataan pada variabel stres kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention* dinyatakan valid karena nilai r hitung masing-masing item lebih besar dari r tabel sebesar 0,2732. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk variabel yang diteliti secara tepat dan konsisten.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

**Tabel 3. Uji Normalitas**

<b>Unstandardized Residual</b>		
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	2.2045352
	Std. Deviation	3.06894598
Most Extreme Differences	Absolute	0.111
	Positive	0.111
	Negative	-0.105
Test Statistic		0.111

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,151. Sesuai dengan ketentuan, apabila nilai signifikansi hasil uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

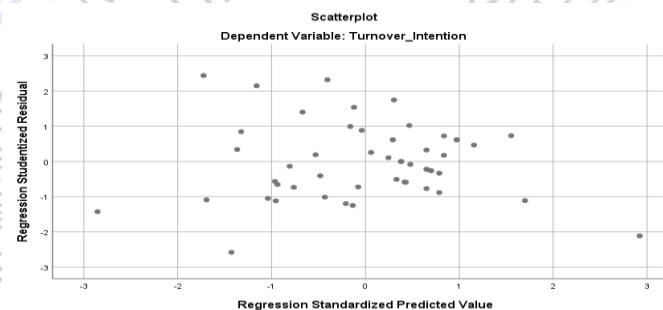
### Uji Multikolineartias

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF
Stres Kerja	0.342	2.924
Lingkungan Kerja	0.126	7.959
Komitmen Organisasi	0.174	5.743

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel Stres Kerja (X1) sebesar 2.924, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 7.959, dan Komitmen Organisasi (X3) sebesar 5.743, seluruhnya lebih kecil dari 10. Selain itu, nilai Tolerance masing-masing variabel juga lebih besar dari 0,10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinearitas antarvariabel independen.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1. Scatterplot**  
Sumber: Hasil Olahan 2025

Berdasarkan gambar scatterplot dari hasil output program SPSS, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol tanpa membentuk pola tertentu atau gelombang yang jelas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini, sehingga model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

### Analisis Linear Berganda

**Tabel 5. Hasil Analisis Linear Berganda**

Variabel	Coefficient <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients (Beta)	Std. Error		
(Constant)	8.079	—	3.323	2.431	0.019
Stres Kerja	0.474	0.492	0.110	4.303	0.000
Lingkungan Kerja	0.129	0.180	0.137	0.941	0.351
Komitmen Organisasi	0.073	0.158	0.090	0.811	0.421

Berdasarkan tabel 5, diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 8,079, koefisien regresi untuk variabel stres kerja ( $bX_1$ ) sebesar 0,474, lingkungan kerja ( $bX_2$ ) sebesar 0,129, dan komitmen organisasi ( $bX_3$ ) sebesar 0,073. Maka persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah:

$$Y = 8,079 + 0,474X_1 + 0,129X_2 + 0,073X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta ( $a$ ) = 8,079 menunjukkan bahwa apabila stres kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) bernilai nol, maka turnover intention ( $Y$ ) bernilai sebesar 8,079.
2. Koefisien regresi stres kerja ( $X_1$ ) = 0,474 berarti setiap kenaikan satu satuan nilai stres kerja akan meningkatkan turnover intention sebesar 0,474 satuan.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_2$ ) = 0,129 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan nilai lingkungan kerja akan menurunkan turnover intention sebesar 0,129 satuan.
4. Koefisien regresi komitmen organisasi ( $X_3$ ) = 0,073 berarti setiap kenaikan satu satuan nilai komitmen organisasi akan menurunkan turnover intention sebesar 0,073 satuan.

## **Uji Hipotesis**

### **Uji T (Parsial)**

Tabel 5 menunjukkan bahwa:

1. Variabel stres kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 4,303 yang lebih besar dari  $t$  tabel 1,667 dengan taraf signifikansi 5% ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian, secara parsial variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 0,941 yang lebih kecil dari  $t$  tabel 1,667 dengan taraf signifikansi 5% ( $0,351 > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif atau tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 0,811 yang lebih kecil dari  $t$  tabel 1,667 dengan taraf signifikansi 5% ( $0,421 > 0,05$ ). Dengan demikian, secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif atau tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

## **Uji F (Simultan)**

### **Tabel 6. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	3	37,343	10,877	<sup>b</sup> .000	
	Residual	48	3,433			
	Total	51				

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

b. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: *Hasil Olahan 2025*

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F$  hitung sebesar 10,877, sedangkan  $F$  tabel dengan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n - k = 52 - 4 = 48$  adalah sebesar 2,80. Karena nilai  $F$  hitung (10,877) lebih besar dari  $F$  tabel (2,80), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* ( $Y$ ).

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention**

Berdasarkan hasil pengujian simultan menggunakan uji F, diketahui bahwa stres kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki keterkaitan yang erat dan secara bersamaan dapat memengaruhi tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan kata lain, turnover intention tidak hanya disebabkan oleh satu faktor tunggal, tetapi merupakan hasil dari kombinasi berbagai kondisi yang dialami karyawan di tempat kerja. Dalam konteks ini, stres kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi saling berinteraksi dalam membentuk persepsi dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Stres kerja yang tinggi dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, sehingga menurunkan motivasi serta semangat kerja. Lingkungan kerja yang tidak nyaman akan memperburuk situasi tersebut dan menambah tekanan yang dirasakan oleh karyawan. Sebaliknya, komitmen organisasi yang kuat dapat menjadi faktor penyeimbang yang membantu karyawan tetap bertahan meskipun menghadapi stres dan kondisi lingkungan kerja yang kurang ideal. Oleh karena itu, untuk mengurangi tingkat turnover intention dalam organisasi, manajemen perlu memperhatikan ketiga aspek tersebut secara bersamaan. Upaya untuk menurunkan stres kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta

memperkuat komitmen organisasi akan memberikan hasil yang lebih efektif dibandingkan jika hanya fokus pada satu aspek saja. Pendekatan yang menyeluruh akan membantu menciptakan kondisi kerja yang seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan.

### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami seseorang, semakin besar kemungkinan mereka memiliki niat atau keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan baru. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat menjadi faktor penting yang memengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan. Tingkat stres yang tinggi dalam lingkungan kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti tekanan kerja yang berlebihan, konflik antar rekan kerja, kurangnya dukungan sosial, serta ketidakjelasan peran dan tanggung jawab dalam organisasi. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Manopo, Trang, dan Saerang (2023) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT Golden Mitra Inti Perkasa Manado. Mereka menjelaskan bahwa stres kerja yang tinggi dapat mengakibatkan penurunan kinerja serta munculnya keinginan untuk mencari lingkungan kerja yang dianggap lebih baik dan tidak terlalu menekan. Hasil ini juga sejalan dengan temuan dari Afandi (2021), yang menyebutkan bahwa stres kerja memiliki hubungan erat dengan tingkat pergantian karyawan. Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung lebih mudah merasa lelah secara mental, kehilangan semangat, dan pada akhirnya ingin meninggalkan pekerjaan tersebut. Lebih jauh, stres kerja tidak hanya berdampak pada niat untuk keluar, tetapi juga dapat menurunkan produktivitas dan efektivitas kerja. stres kerja yang tidak ditangani dengan baik dapat menurunkan tingkat kehadiran, semangat kerja, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat memberikan efek domino terhadap berbagai aspek perilaku kerja, termasuk komitmen, kinerja, dan akhirnya keputusan untuk meninggalkan pekerjaan.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya, ketika lingkungan kerja dalam perusahaan tidak kondusif, hal tersebut secara signifikan dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan, maka semakin rendah pula niat karyawan untuk keluar. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja secara optimal, merasa aman, sehat, nyaman, dan memiliki hubungan sosial yang harmonis dengan rekan kerja maupun atasan. Lingkungan kerja yang positif akan menumbuhkan rasa betah dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang baik bukan hanya berkaitan dengan kondisi fisik, seperti pencahayaan, kebersihan, atau ventilasi ruangan, tetapi juga mencakup aspek non-fisik seperti suasana kerja, komunikasi antarpegawai, dan hubungan dengan pimpinan. Selain itu, penelitian oleh Manopo, Trang, dan Saerang (2023) juga mendukung temuan ini, di mana lingkungan kerja yang baik terbukti menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang mendukung akan merasa lebih dihargai dan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi. Mereka juga lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Hal ini memperlihatkan bahwa faktor lingkungan kerja tidak hanya berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tetapi juga berdampak langsung terhadap keinginan karyawan untuk bertahan dalam jangka panjang.

### Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan, maka semakin rendah pula niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, apabila komitmen organisasi rendah, karyawan akan lebih mudah memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan emosional, loyalitas, serta kesediaan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi biasanya merasa bangga terhadap organisasinya, sejalan dengan nilai-nilai perusahaan, serta bersedia berkontribusi lebih untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam kondisi ini, turnover intention dapat ditekan karena karyawan cenderung bertahan lebih lama.

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Stres kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, yang berarti semakin tinggi stres kerja, semakin besar keinginan karyawan untuk keluar.
3. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, menunjukkan bahwa semakin baik kondisi kerja, semakin rendah niat keluar karyawan.
4. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, yang berarti semakin tinggi komitmen karyawan terhadap perusahaan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk berpindah kerja

### Saran

1. Perusahaan perlu mengevaluasi sumber stres kerja, menyesuaikan beban dan target kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung. Selain itu, pemberian penghargaan dan peluang pengembangan karier dapat memperkuat komitmen karyawan.
2. Karyawan diharapkan mampu mengelola stres secara mandiri dengan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta memperkuat komitmen terhadap perusahaan melalui rasa tanggung jawab dan loyalitas kerja.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain serta memperluas objek penelitian ke sektor dan wilayah berbeda agar hasilnya lebih komprehensif dan general.

### DAFTAR PUSTAKA

- Lengkong, S., Lengkong, V. P. K., & Pondaag, J. J. (2023). Pengaruh Burnout, Komitmen Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* Vol. 11 No. 3, 196-207. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/49638>
- Manopo, C., Trang, I., & Saerang, R. T. (2023) Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 11, No. 1, 454-464. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/45861>
- Mokoagow, M. C., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention PT. PLN (Persero) Rayon Ratahan. *Productivity*, 3(6), 578–583. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/45627>
- Mudayat., Tituyanty, I., & Arisanti, D. (2022). *Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th Ed.). Pearson Education, Inc.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV MandarMaju.
- Simbolon, N. L., & Priyonggo, B. S. (2022). Analysis Of The Effects Of Organizational Commitment Mediation On The Effect Of Transformational Leadership Style And Organizational Culture On Employee Performance Of PT Sarana Lintas Caraka. *JTMB (Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis)*, Vol. 8, No. 2. <https://journal.stkip singkawang.ac.id/index.php/JTMB/article/view/3181>