

Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention PT. PLN (Persero) Rayon Ratahan

Milicia Christy Mokoagow
William Agustinus Areros
Wehelmina Rumawas

Program Studi Administrasi, Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Militiac17@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Job Stress and Organizational Commitment on Turnover Intention. The sample in this study were employees at PT.PLN (persero) Rayon Ratahan, totaling 38 respondents. Data were collected using quantitative methods, using interviews and questionnaires, then analyzed using the SEM-PLS model using SmartPLS3.0 software. From the results of the study it was concluded that work stress has a positive and significant effect on Turnover Intention and organizational commitment has a negative and significant effect on Turnover.

Keywords : job Stress, Organizational Commitment, Turnover Intention.

ABSTRAK

Penelitian ini 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. Data di kumpulkan dengan menggunakan metode kuantitatif, dengan teknik wawancara dan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan model SEM-PLS yang menggunakan software SmartPLS3.0. Dari hasil penelitian menyimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dan Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover*.

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

PENDAHULUAN

Keinginan untuk berpindah (*Turnover Intention*) merupakan masalah yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas pasti akan memberikan dampak positif bagi setiap perusahaan, salah satunya dalam dunia tenaga listrik. Faktor utama dalam berhasilnya sebuah organisasi yaitu sumber daya manusia, karena sumber daya manusia adalah yang akan mengelolah sumber daya yang ada dan dimiliki oleh perusahaan. Apabila perusahaan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat maka perusahaan akan mendapatkan poin tersendiri yaitu memberi citra yang baik pada perusahaan.

Turnover intention yang tinggi dapat menunjukkan bahwa perusahaan tersebut tidak efektif, mengurangi efisiensi serta produktivitas, sehingga dapat membahayakan perusahaan, pada akhirnya perusahaan kehilangan karyawan

yang sudah memiliki pengalaman sebelumnya dan perlu melatih lagi karyawan yang baru. Keputusan karyawan meninggalkan perusahaan inilah yang menjadi permasalahan besar bagi setiap perusahaan juga terhadap perusahaan PLN. Penelitian ini sangat penting untuk mengetahui penyebab tingginya *turnover intention* pada PT.PLN, untuk guna mengurangi biaya, serta kerugian perusahaan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention* diantaranya adalah stres kerja dan komitmen organisasional.

PT.PLN (persero) selalu berupaya untuk memberikan kinerja pelayanan yang semakin optimal, sehingga citra PT.PLN di mata masyarakat akan selalu dinilai baik dan memberikan pelayanan yang baik sehingga pelanggan akan merasa puas karena listrik telah menjadi kebutuhan yang mendasar untuk berbagai aktifitas manusia yang kemudian digunakan untuk beragam fungsi. Listrik

menjadikan manusia ketergantungan akan keberadaannya karena listrik merupakan tenaga yang dibutuhkan manusia dalam segala hal yang mendukung aktifitas manusia. Agar kualitas pelayanan pelanggan teratasi dengan cepat dan memberikan kepuasan pada masyarakat maka untuk itu PT.PLN (persero) juga harus memiliki tenaga kerja yang berkualitas, terampil dan memiliki tanggung jawab. Meskipun begitu, dalam setiap perusahaan pasti terdapat hambatan, begitu juga dengan PT.PLN (persero), pekerjaan yang mengharuskan setiap karyawan untuk selalu siap sedia dan sering terjun ke lapangan membuat karyawan memiliki rasa ingin untuk berpindah atau berhenti dari pekerjaannya.

Stres kerja dan komitmen organisasional perlu menjadi perhatian dalam suatu organisasi untuk memperkuat keberadaan mereka dalam lingkup masyarakat. Seperti yang kita tahu PT.PLN (persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh seluruh masyarakat. Maka dari itu karyawan PT.PLN (persero) harus memiliki mental yang kuat untuk melayani masyarakat secara 24 jam tanpa mengenal lelah, oleh karenanya karyawan yang bekerja di PT.PLN (persero) lebih rentan terhadap stres kerja yang mereka alami dikarenakan kurangnya istirahat dan berjuang bertaruh nyawa dalam bekerja. PT.PLN (persero) selalu berupaya untuk memberikan kinerja pelayanan yang semakin optimal, sehingga citra PT.PLN di mata masyarakat akan selalu dinilai baik dan memberikan pelayanan yang baik sehingga pelanggan akan merasa puas karena listrik telah menjadi kebutuhan yang mendasar untuk berbagai aktifitas manusia yang kemudian digunakan untuk beragam fungsi. Listrik menjadikan manusia ketergantungan akan keberadaannya karena listrik merupakan tenaga yang dibutuhkan manusia dalam segala hal yang mendukung aktifitas manusia. Agar kualitas pelayanan pelanggan teratasi dengan cepat dan memberikan kepuasan pada masyarakat maka untuk itu PT.PLN (persero) juga harus memiliki tenaga kerja yang berkualitas, terampil dan memiliki tanggung jawab. Meskipun begitu, dalam setiap perusahaan pasti terdapat hambatan, begitu juga

dengan PT.PLN (persero), pekerjaan yang mengharuskan setiap karyawan untuk selalu siap sedia dan sering terjun ke lapangan membuat karyawan memiliki rasa ingin untuk berpindah atau berhenti dari pekerjaannya. Hal yang mengakibatkan terjadinya keinginan untuk keluar adalah stres kerja, aspek keselamatan dan kesehatan, karyawan mengalami masalah keamanan dalam pekerjaan, dan pengaruh buruk dari proses pemikiran *dysfunction*. Proses pemikiran *dysfunction* tersebut akan muncul akibat terjadinya konflik ataupun perasaan tidak gembira dan tidak puas atas lingkungan pekerjaan mereka. Perasaan tidak aman akan membawahi dampak negatif pada karyawan, bahkan akan terjadi keinginan untuk keluar yang semakin besar. Persepsi ketidakamanan kerja memunculkan dampak dalam aspek psikologis. Aspek psikologis yang muncul antara lain berupa penurunan kepuasan kerja, penurunan kreativitas, perasaan murung dan bersalah, kekhawatiran bahkan kemarahan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT.PLN (persero) Rayon Ratahan?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT.PLN (persero) Rayon Ratahan?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. PLN (persero) Rayon Ratahan.
2. Pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada PT. PLN (persero) Rayon Ratahan.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu keadaan ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan mental yang mempengaruhi proses berpikir, emosi seseorang dan keadaan seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*Job stress*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan (King, 2010:277). Stres adalah aspek umum dalam pekerjaan, yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan dengan pekerjaan, tetapi juga sebagai keadaan emosional yang kuat seperti: kemarahan, frustrasi,

permusuhan, dan kejengkelan. Respon yang lebih pasif juga sering terjadi, misalnya kejenuhan dan rasa bosan (*tedium*), kelelahan jiwa (*burnout*), kepenatan (*fatigue*), tidak berdaya, tidak ada harapan, kurang gairah, dan suasana jiwa depresi (Kaswan, 2015:247).

Stres kerja timbul karena adanya hubungan interaksi dan komunikasi antara individu dan lingkungannya. Selain itu, stres muncul sebagai respon berupa emosi, fisiologis, dan pikiran terhadap kondisi, situasi, atau peristiwa yang meminta tuntutan tertentu terhadap diri individu dalam pekerjaannya (Wijono, 2015:168).

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting bagi keberlangsungan organisasi. Karyawan yang berdedikasi akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Selain itu karyawan yang berkomitmen mempunyai pandangan yang sejalan dengan perusahaan. Karyawan yang berada di pihak perusahaan tidak akan berpikir untuk meninggalkan keanggotaan dan tidak akan meninggalkan perusahaan. Secara umum, komitmen organisasi merupakan sikap identifikasi yang ditunjukkan karyawan untuk tetap terikat dengan perusahaan tempatnya bekerja.

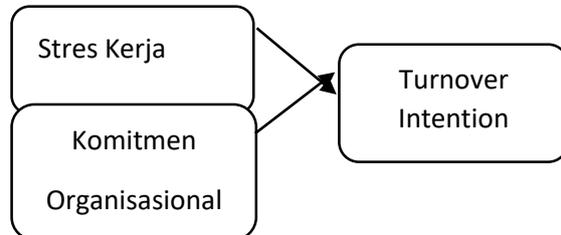
Menurut Kreitner dan Kinicki (2011), komitmen organisasi mencerminkan tingkat seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan merasa terikat dengan tujuan organisasinya. Sedangkan menurut Gibson *et al.*, (2000) komitmen organisasional adalah perasaan indentifikasi terhadap organisasi, perasaan terlibat terhadap tugas-tugas organisasi dan kesetiaan pada organisasi. Allen & Meyer mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan psikologis yang mengikat karyawan ke organisasi (Rumawas, 2021).

Turnover Intention

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ket tempat kerja yang lain.

Menurut Darma (2013, p.1) *Turnover Intention* adalah sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan

yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang. Menurut Handoko (2001, p.131) permintaan berhenti dapat terjadi jika seorang karyawan melihat kesempatan karir yang lebih besar di tempat lain.



Skema Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2004), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis harus dibuktikan kebenarannya karena masih merupakan dugaan. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*.

H2: Terdapat pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif yaitu menurut (Kasiram, 2008) kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan proses data-data yang berupa angka sebagai alat menganalisis dan melakukan kajian penelitian, terutama mengenai apa yang akan diteliti.

Penelitian dilakukan di lokasi PT.PLN (persero) Rayon Ratahan. Sedangkan waktu penelitian yaitu dilaksanakan pada bulan April-Mei 2022. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang ada di PT.PLN Rayon Ratahan dengan jumlah 38 orang karyawan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan cara wawancara dan dengan membagikan kuesioner yang disusun berdasarkan skala likter 1 sampai 5. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan

analysis structural equation model – partial least square (SEM-PLS), dengan menggunakan software smartPLS 3.0.

HASIL PENELITIAN

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model atau pengukuran bagian luar bertujuan untuk menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Uji yang dilakukan pada outer model ini adalah *Construct reliability and validity*.

Composite Reliability

Composite Reliability	
X1	0,860
X2	0,832
Y	0,861

Kesimpulan pengujian composite reliability adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel Stres Kerja (X1) adalah reliabel, karena nilai composite reliability Stres Kerja (X1) adalah $0,861 > 0.6$.
- 2) Variabel Komitmen Organisasional (X2) adalah reliabel, karena nilai composite reliability Komitmen Organisasional (X2) adalah $0,832 > 0.6$.
- 3) Variabel Turnover Intention (Y) adalah reliabel, karena nilai composite reliability Turnover Intention (Y) adalah $0,860 > 0.6$.

Uji Avarage Variance Extracted (AVE)

Avarage Variance Extracted digunakan untuk mengetahui tercapainya syarat validitas diskriminan. Nilai minimum untuk menyatakan bahwa keandalannya tercapai yaitu sebesar $>0,50$. AVE memiliki validitas yang lebih baik apabila akar kuadrat AVE untuk masing_masing konstruk lebih besar dari korelasi antara dua konstruk.

Avarage Variance Extracted (AVE)	
Variabel	AVE
Stres Kerja	0,716
Komitmen Organisasional	0,674
Turnover intention	0,672

Berdasarkan tabel 10 di atas menunjukan bahwa nilai AVE untuk setiap konstruk memiliki nilai $>0,50$. Oleh karena itu tidak ada permasalahan Convergent validity pada model yang diuji.

Analisis Model Struktural (inner Model)

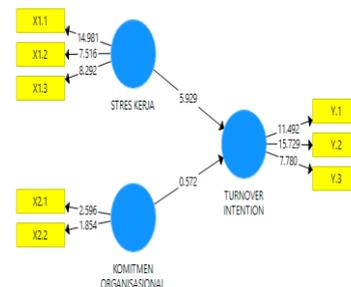
R-Square

R-Squared (R²) digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Kriteria dari R-Square adalah :
jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat);
jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang);
jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk (Juliandi, 2018)).

	R-Square	R-Square Adjusted
Y	0,374	0,338

Hasil Bootstrapping

Dalam PLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Berikut adalah hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* :



Bootstrapping

Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai t-statistik antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel pengaruh langsung (*Path coefficient*) pada output smartPLS.

Path Coefficient (pengaruh Langsung)

Path Coefficient merupakan suatu nilai yang berguna dalam menunjukkan arah hubungan pada variabel, apakah suatu hipotesis memiliki arah yang positif atau negatif.

	(O)	(M)	(STD EV)	(O/ST DEV)	P Value
X1	0,598	0,614	0,178	5,505	0,000
X2	0,101	0,113	0,109	0,567	0,571

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Konstruk	Keputusan
1	Stres Kerja Memiliki Pengaruh Positif Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Hipotesis 1 diterima
2	Komitmen Organisaional Memiliki Pengaruh negatif Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Hipotesis 2 ditolak

1. Hipotesis pertama adalah Stres kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap variabel *turnover Intention* (Y). Variabel (X1) memiliki nilai t-statistik sebesar 5,740 > 1,96 dengan P-Value 0.000 < 0,05 sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Hipotesis kedua adalah Komitmen organisasional (X2) memiliki pengaruh negatif terhadap variabel *turnover Intention* (Y). Variabel (X2) memiliki nilai t-statistik sebesar 0,567 < 1,96 dengan P-Value 0.571 > 0,05 sehingga hipotesis kedua ditolak.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil hipotesis pada table di atas, menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* pada PT.PLN (persero) Rayon Ratahan. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* dan signifikan, dengan nilai Variabel stress kerja yaitu 5,740 yang berarti lebih besar dari 1,96. Ini mengartikan bahwa stress kerja yang tinggi akan meningkatkan jumlah *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gishella Paat (2017) Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA).

Berdasarkan hasil hipotesis pada tabel di atas, menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* pada PT.PLN (persero) Rayon Ratahan. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa

Komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan signifikan, dengan nilai Variabel komitmen organisasional yaitu 0,567 yang berarti kurang dari 1,96 sehingga hipotesis kedua ditolak. Hasil ini sejalan juga dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lucky Tamengkel, Wehelmina Rumawas (2021) Jurnal Administrasi Bisnis.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan yang diperoleh yaitu :

Stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention*, yang mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi pada setiap karyawan akan meningkatkan tindakan untuk melakukan dan terjadinya *turnover intention*. Dan Komitmen organisasional memiliki pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*, sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasional yang tinggi pada setiap karyawan akan mengurangi tingkat *turnover intention*.

Daftar Pustaka

- Allen, Mayer. 1993. *Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effect*. *Journal of Bussiness Research*, 26, 49-61.
- Lestari, N. Y. S. dan Mujiati, N. W. 2018. *Pengaruh Stres Kerja, komiitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention*. Bali: e-journal Manajemen Unud, Vol.7, No. 6.
- Paat G. Tewal, B. dan H Jan, A. B. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada Kantor Pusat PT. BANK SULUTGO MANADO*. *Jurnal EMBA Unsrat* 5, (5). *Ejournal.unsrat.ac.id*.
- Rumawas, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Unsrat Press.
- Syahrum, M. dan Salim. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Rumawas, W. 2021. *Manajemen SUmber Daya Manusia: Internasional*. Manado: Unsrat Press.

- Rumawas, W. 2021. *Manajemen Kinerja*. Manado: Unsrat Press.
- Rumawas, W. 2021. Talent Management Practices on Employee Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Volume 14. No. 3.
- Mowday, R.T. Porter, L. W. dan Steers, R. 1982. *Organizational linkages: The Psychology of commitment, absenteeism, and turnover*.
- Rumawas, W. 2021. Employee Organizational Commitment and Its Effect On Turnover Intention Behavior In Multi-Finance Industry. *Asia-Pacific Management and Business Application*, Volume 10, No. 2.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Tamengkel, L. F. dan Rumawas, W. 2020. *Analysis of Factors That Influence Employees Turnover Intention (Study of Starred Hotel Employees in North Sulawesi)*. *Jurnal administrasi Bisnis Unsrat*. Vol 11, no 1. Ejournal.unsrat.ac.id.
- Robbins, S. P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Indonesia: PT Mancanan Jaya
- Agustina, N. Tampi. Riane, J. Pio. dan Dolina, L. Tampi. 2017. *Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank perkreditan rakyat dana raya manado*. *Jurnal Administrasi bisnis (JAB)*, Vol 5, No 002.
- Tamengkel, L. F. dan Rumawas, W. 2021. *Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan*. *Jurnal administrasi Bisnis Unsrat*. Vol 11, no 1. Ejournal.unsrat.ac.id.
- Sugiyono. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.