



PENGARUH *OCCUPATIONAL STRESS*, *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*, *PERSON-ENVIRONMENT FIT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Irne Lestiani¹⁾; Netania Emilisa²⁾
irne022002002014@std.trisakti.ac.id¹⁾; netania@trisakti.ac.id²⁾*

Program Studi Manajemen, Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia^{1,2)}

INFO ARTIKEL

Proses Artikel

Dikirim : 15/12/2023

Diterima: 12/01/2024

Dipublikasikan:

31/01/2024

*Email Korespondensi

ABSTRAK

Retensi karyawan bukan sekedar faktor pendukung, melainkan fondasi utama bagi keberhasilan suatu organisasi. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat menjadi petanda masalah serius dalam lingkungan kerja, seperti tingkat stres pekerja yang tinggi, komitmen terhadap organisasi yang rendah, dan ketidaksesuaian antara individu dan lingkungan kerja. Fenomena ini tidak hanya mengancam stabilitas organisasi, tetapi juga dapat berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis dan produktivitas karyawan. Penelitian ini berfokus pada Generasi X dan Generasi Y, yang merupakan kelompok karyawan dengan karakteristik dan nilai yang berbeda. Sebanyak 175 responden menjadi sampel penelitian, dan metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hubungan antara *occupational stress*, *organizational commitment*, *person-environment fit*, dan *turnover intention*. Hasil penelitian mengungkapkan temuan yang signifikan. *Occupational stress* terbukti memiliki hubungan positif yang signifikan dengan niat untuk berpindah pekerjaan. Artinya, semakin tinggi tingkat stres pekerja, semakin besar kemungkinan karyawan memiliki niat untuk meninggalkan organisasi. Di sisi lain, komitmen terhadap organisasi memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan niat berpindah pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen terhadap organisasi, semakin rendah kemungkinan karyawan untuk mencari pekerjaan baru. Namun, menariknya, hubungan antara *person-environment fit* dan *turnover intention* tidak terbukti signifikan. Meskipun ada kecenderungan negatif, hasil ini menunjukkan bahwa kesesuaian antara individu dan lingkungan kerja mungkin bukan faktor dominan yang memengaruhi keinginan untuk berpindah pekerjaan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan wawasan penting bagi manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan strategi retensi karyawan yang efektif. Fokus pada mengelola *occupational stress* dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi dapat menjadi langkah kunci dalam mengurangi tingkat *turnover* yang merugikan.

Kata Kunci :

Occupational Stress; Organizational Commitment; Person-Environment Fit; Turnover Intention

Abstract

Employee retention stands not merely as a supportive element but as the very foundation for an organization's success. A heightened turnover rate serves as a red flag, indicating potential serious issues within the workplace, encompassing increased employee stress, diminished organizational commitment, and a misalignment between individuals and their work environment. Beyond threatening organizational stability, this phenomenon casts adverse effects on the psychological well-being and productivity of employees. This study places a specific lens on Generation X and Generation Y, distinct employee groups with varying characteristics and values. A research sample of 175 respondents underwent quantitative scrutiny, utilizing multiple linear regression analysis to delve into the interplay between occupational stress, organizational commitment, person-environment fit, and turnover intention. The research findings illuminate valuable insights. Occupational stress demonstrates a significant positive correlation with the intent to change jobs. As employee stress levels escalate, the likelihood of individuals contemplating leaving the organization proportionally rises. Conversely, organizational commitment showcases a substantial negative relationship with the intent to change jobs, indicating that higher commitment levels correlate with a reduced likelihood of seeking new employment opportunities. Intriguingly, the link between person-environment fit and turnover intention lacks statistical significance. Despite a negative trend, these results imply that the alignment between individuals and their work environment might not be the predominant factor influencing the desire to change jobs. Consequently, these research revelations provide essential guidance for human resource management, emphasizing the pivotal role of managing occupational stress and bolstering organizational commitment to curtail detrimental turnover rates effectively.

Keywords :

Occupational Stress; Organizational Commitment; Person-Environment Fit; Turnover Intention

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset krusial dalam kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Partisipasi karyawan menjadi kunci keberhasilan, dan performa perusahaan sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Menurut Gozali, (2022), Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Meskipun teknologi dan informasi terus berkembang, serta modal dan bahan tersedia, keberhasilan tetap sulit dicapai tanpa dukungan SDM yang memadai (Bahri et al., 2022). Perputaran karyawan, yang sering terjadi dalam perusahaan, dipengaruhi oleh keputusan pribadi atau organisasional. Salah satu faktor utama yang dapat memicu perputaran ini adalah *turnover intention*, di mana karyawan dengan sengaja ingin meninggalkan perusahaan untuk mencari peluang yang lebih baik. Ketika kondisi kerja tidak memenuhi harapan, karyawan cenderung mencari alternatif di tempat kerja lain.

Retensi karyawan merupakan kunci keberhasilan organisasi, dengan upaya maksimal untuk merekrut dan mempertahankan karyawan berkinerja tinggi. Namun, tingginya *turnover intention* terkait dengan dampak negatif seperti kepuasan kerja rendah dan komitmen organisasi yang

rendah. Identifikasi anteseden dan prediktor *turnover intention* membantu organisasi dalam mengevaluasi potensi kontribusi dan komitmen karyawan potensial. Para peneliti terus berusaha memahami perbedaan ini dan faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk meninggalkan organisasi mereka (Abdalla et al., 2018).

Usia karyawan menjadi faktor individu yang berkontribusi pada perubahan turnover dalam suatu organisasi, seperti yang diungkapkan oleh (Nadaa Qonita & Wayan Sukmawati Pupitadewi, 2022). Penelitian menunjukkan bahwa perilaku yang berbeda antar generasi, terkait dengan pekerjaan, karakteristik, dan nilai-nilai, dapat memengaruhi keterlibatan karyawan dalam berbagai aspek organisasi. Tantangan muncul bagi manajer sumber daya manusia yang harus berurusan dan bekerja dengan individu dari berbagai kelompok usia, seperti yang dikemukakan oleh (Yudhaputri et al., 2021).

Penelitian menyebutkan perbedaan antara Generasi X dan Generasi Y terkait kontrak kerja psikologis, nilai pengembangan karir, dan loyalitas kepada atasan. Menurut Yudhaputri et al., (2021) Generasi Y cenderung memiliki lebih sedikit kewajiban terhadap atasan mereka dibandingkan Generasi X. Generasi X, di sisi lain, lebih patuh terhadap atasan dan mengaitkan pekerjaan berat dengan keamanan kerja dan peningkatan kompensasi yang stabil. Generasi Y, untuk meningkatkan karir, cenderung melakukan transformasi karier dengan cepat, memanfaatkan peluang pembelajaran, dan mengasumsikan tanggung jawab penuh atas loyalitas terhadap perkembangan karir mereka sendiri.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Wijayanto et al., 2022) terdapat perbedaan antara Generasi X dan Generasi Y dalam konteks ketenagakerjaan. Pertama, Generasi X menunjukkan tingkat keinginan untuk pindah pekerjaan yang lebih rendah. Berdasarkan penelitian dari *Executive Learning Institute*, hanya 8.2% dari Generasi Y yang memilih untuk bekerja di satu perusahaan selama lebih dari lima tahun. Kedua, karyawan Generasi X menunjukkan tingkat loyalitas yang jauh lebih tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, dengan 47% dari mereka memilih untuk tetap di tempat kerja mereka selama lebih dari lima tahun. Ketiga, Generasi Y memiliki tingkat pergantian pekerjaan yang tinggi, di mana mereka cenderung bertahan di tempat kerja mereka selama 1–2 tahun setelah masa kontraknya berakhir.

Beberapa faktor dapat menjadi motivasi seseorang untuk melakukan *turnover*, dan salah satunya adalah *occupational stress*, yang dapat dianalisis melalui dimensi seperti dukungan supervisor, dukungan rekan kerja, tuntutan pekerjaan, kontrol pekerjaan, dan ambiguitas peran. Faktor-faktor ini memiliki hubungan yang erat dengan kesehatan psikologis karyawan. Dalam konteks ini, dukungan rekan kerja dan penyelia terbukti sebagai faktor pelindung yang penting di tempat kerja, seperti yang dikemukakan oleh (Foti et al., 2023).

Faktor tambahan yang berpengaruh pada *turnover* adalah *organizational commitment*. *Organizational commitment* telah menjadi fokus utama dalam studi organisasi, dengan literatur yang luas membuktikan bahwa *organizational commitment* dapat membawa manfaat seperti efisiensi kerja yang tinggi, prestasi kerja, produktivitas, serta komitmen dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, menurut (Jehanzeb & Mohanty, 2020). Oleh karena itu, organisasi memiliki tanggung jawab untuk memberikan perhatian khusus pada *organizational commitment* sebagai faktor kunci yang dapat menghasilkan dampak positif pada karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

Faktor terakhir yang memengaruhi *turnover* dalam konteks penelitian ini adalah *person-environment fit (PE fit)*. *Person-environment fit* secara umum diartikan sebagai kesesuaian antara individu dan lingkungan kerja, terjadi ketika karakteristik individu sesuai dengan karakteristik lingkungan kerja (Kerse et al., 2022). Konsep ini telah menarik minat, terutama dalam beberapa tahun terakhir, dengan peningkatan minat terhadap dimensi-dimensi yang berkaitan, khususnya konsep multidimensi (Kerse et al., 2022). Kekayaan *person-environment fit* terletak pada inklusivitasnya, mencakup berbagai aspek yang menjadi ciri tempat kerja, dan dapat diuraikan menjadi sub tipe kecocokan seperti *person-organization (PO) fit*, *person-job (PJ) fit*, *person-group (PG) fit*, dan *person-supervisor fit (PS) fit*. Berbagai jenis kecocokan ini mungkin memiliki

dampak yang berbeda pada perilaku dan sikap di lingkungan kerja, termasuk kepuasan kerja dan aspek-aspeknya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan bahwa perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah terdapat pengaruh antara *Occupational Stress*, *Organizational Commitment*, *Person-Environment Fit* terhadap *Turnover Intention* pada Generasi X dan Generasi Y?”

KAJIAN PUSTAKA

Occupational Stress

Menurut Yousaf et al., (2020), *Occupational Stress* dijelaskan sebagai perasaan tidak menyenangkan atau dampak buruk yang dirasakan oleh seseorang, sedangkan (Raišienė et al., 2023) menggambarkan stres kerja sebagai reaksi karyawan terhadap tantangan di tempat kerja. Faktor penyebabnya melibatkan lingkungan organisasi, iklim kerja, dan konflik karena persyaratan pekerjaan yang tidak jelas. Riana et al., (2022) menyatakan bahwa *occupational stress* adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, sementara (Okuhara et al., 2021) mengaitkannya dengan proses di mana stresor di lingkungan kerja menyebabkan ketegangan psikologis, perilaku, atau fisiologis dengan efek kesehatan jangka panjang. Rozman et al., (2019) mendefinisikan *occupational stress* sebagai tekanan fisiologis dan psikologis akibat ketidakseimbangan antara persyaratan objektif dan kemampuan adaptasi individu dalam pekerjaan, merupakan reaksi psikologis non-spesifik yang tidak normal.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *occupational stress* mencakup perasaan tertekan karyawan yang dihadapkan pada pekerjaan, melibatkan tekanan fisiologis dan psikologis akibat ketidakseimbangan antara persyaratan dan kemampuan adaptasi individu dalam pekerjaan, yang merupakan jenis reaksi psikologis yang tidak normal.

Occupational Stress dijelaskan sebagai tekanan psikologis dengan konsekuensi buruk terkait kesehatan, yang muncul ketika terjadi ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerja, terutama kurangnya kontrol pekerjaan dan dukungan sosial yang memadai. Faktor lain yang memainkan peran penting adalah ambiguitas peran, yang melibatkan ketidakjelasan yang dialami pekerja terkait bagian-bagian peran mereka, seperti perilaku, tugas, prioritas, dan/atau kriteria yang harus dipenuhi (Foti et al., 2023).

Beberapa faktor yang *occupational stress* menurut (Buulolo et al., 2021), yaitu sebagai berikut :

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan. Beban kerja yang melebihi standar kemampuan seorang karyawan akan mendorong terjadinya stres
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar. Pimpinan yang banyak menekan, menuntut dan tidak memiliki hubungan yang baik dengan bawahannya akan menyebabkan karyawan mengalami stres kerja.
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai. Jika aspek tersebut tidak terpenuhi maka akan menghambat pekerjaan karyawan.
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja. Hubungan sosial yang tidak baik akan menyebabkan individu merasa tidak nyaman dan akan menimbulkan stres.
- e. Balas jasa yang terlalu rendah. Upah yang tidak sesuai membuat karyawan merasakan stres karena mereka merasa tidak dihargai.
- f. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain. Seorang karyawan yang memiliki masalah pribadi dan dihadapkan pada tugas yang menantang dapat mengakibatkan terjadinya stres kerja.

Organizational Commitment

Jehanzeb & Mohanty, (2020) mengemukakan *organizational commitment* merupakan keterikatan atau ikatan psikologis yang menghubungkan individu kepada organisasi. Setyaningrum, (2017) menyatakan *organizational commitment* adalah sebuah sikap yang

mencerminkan kesetiaan pegawai terhadap organisasi. Menurut Merdiaty et al., (2023), *organizational commitment* merupakan tingkat identifikasi individu dan keterlibatan dalam suatu organisasi secara relatif. *Organizational Commitment* dapat dikatakan sebagai sejauh mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi, dan keinginan untuk tetap bersama organisasi Aprilani et al., (2021). Menurut definisi Berberoglu, (2018), konsep *organizational commitment* adalah “keadaan psikologis yang menjadi ciri hubungan karyawan dengan organisasi dan dimiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi”.

Model *organizational commitment* menurut (Sambung, 2016), tiga dimensi dalam sebagian besar definisi. Komitmen tersebut adalah *Affective Commitment*, *Continuance Commitment* dan *Normative Commitment*.

- a. *Affective Commitment*. Terkait dengan keterikatan emosional sehingga menghasilkan orientasi emosional terhadap organisasi.
- b. *Continuance Commitment*. Berkaitan dengan adanya timbal balik yang terjalin antara karyawan dan organisasi.
- c. *Normative Commitment*. Merupakan kewajiban yang dirasakan oleh pegawai untuk tetap berada dalam organisasi.

Person-Environment Fit

Person-Environment Fit, menurut (Deschênes, 2021) adalah kesesuaian antara individu dan lingkungan pekerjaan yang terjadi ketika karakteristik mereka saling cocok. Teori kesesuaian, seperti yang dijelaskan oleh (Kerse et al., 2022) mengartikan *person-environment fit* sebagai kesesuaian antara individu dan ciri-ciri lingkungan kerja. Cai et al., (2020) mendefinisikan *person-environment fit* sebagai rasa kesesuaian yang muncul ketika karakteristik individu cocok dengan lingkungan kerja mereka. Van Vianen, (2018) menyatakan bahwa *person-environment fit*, atau kecocokan, secara umum diartikan sebagai kesesuaian antara individu dan lingkungannya. Su et al., (2014) melihat *person-environment fit* sebagai proses timbal balik dan berkelanjutan di mana manusia membentuk lingkungan mereka dan sebaliknya.

Menurut Rattanapon et al., (2023), terdapat beberapa tema utama yang mendominasi konsep *person-environment fit*, termasuk kesesuaian individu dengan atasan (*Person-Supervisor Fit*), kesesuaian individu dengan kelompok kerja (*Person-Group Fit*), kesesuaian individu dengan organisasi (*Person-Organization Fit*), dan kesesuaian individu dengan pekerjaan (*Person-Job Fit*). Variabel dan hubungannya dijelaskan pada bagian berikut :

- a. *Person-Supervisor Fit*. Menggambarkan hubungan antara dua karyawan (yang satu menjadi *supervisor* bagi yang lain).
- b. *Person-Group Fit*. Mengacu pada kompatibilitas antara orang dan kelompok kerja.
- c. *Person-Organization Fit*. Membandingkan kepribadian, tujuan, dan nilai-nilai karyawan dengan organisasi
- d. *Person-Job Fit*. Kesesuaian antara karakteristik pegawai dengan pekerjaannya.

Turnover Intention

Menurut Jehanzeb et al., (2013), *turnover intention* adalah hasrat karyawan untuk keluar dari organisasi. Menurut definisi yang diberikan oleh (Abdalla et al., 2018) *turnover intention* merupakan faktor yang efektif dalam meramalkan kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan baru. Ahmad, (2018) telah menggambarkan bahwa *turnover intention* telah diidentifikasi sebagai tahap akhir dalam serangkaian pemikiran penarikan, yang mencakup pertimbangan untuk berhenti dan keinginan untuk mencari pekerjaan alternatif. Sedangkan menurut Otoo, (2022) *turnover intention* adalah saat seorang karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan posisinya dan memiliki niat untuk mencari pekerjaan di luar organisasi. Menurut pandangan Dwidienawati et al., (2023) *turnover intention* mengacu pada niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan berharap untuk mencari posisi lain dalam waktu yang cukup singkat.

Menurut Ansori, (2021) elemen-elemen yang mengukur *turnover intention* mencakup :

- a. *Thinking of Quitting*. Merupakan situasi dimana seseorang mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaannya atau memilih untuk tetap berada di lingkungan kerja yang sudah ada.
- b. *Intention to Search for Alternatives*. Mencerminkan keinginan individu untuk mencari pekerjaan di organisasi lain.
- c. *Intention to Quit*. Mencerminkan niat individu untuk meninggalkan organisasinya ketika mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik.

Generasi X dan Generasi Y

Generasi X

Generasi X, yang melibatkan individu yang lahir antara tahun 1965 hingga 1981, menurut penelitian (Yudhaputri et al., 2021) menunjukkan karakteristik unik dalam dunia kerja. Mereka cenderung fokus pada penciptaan tanpa menjadikan pekerjaan sebagai pusat kehidupan mereka. Generasi ini tidak mempercayai konsep bekerja berlebihan dan lebih suka hasil yang cepat untuk mencapai kesan optimal. Pilihan mereka terhadap lingkungan kerja yang santai dan informal memungkinkan mereka menyuarakan pendapat dengan bebas, mendukung perkembangan ide-ide dan pencapaian mereka. Generasi X cenderung bekerja berdasarkan rencana yang terstruktur, menunjukkan tingkat independensi yang tinggi secara umum.

Generasi Y

Generasi Y, yang juga dikenal sebagai Generasi Milenium, tumbuh dalam era perubahan dunia yang dipengaruhi oleh kemajuan teknologi komunikasi, terutama Internet. Menurut penelitian Yudhaputri et al., (2021) mereka lahir antara tahun 1981 dan 1994, menjadi kelompok generasi terbesar dalam sejarah dengan sekitar 79,8 juta individu, melampaui jumlah *Baby Boomers*. Anggota Generasi Y cenderung menantang aturan resmi di lingkungan kerja, memicu konflik antargenerasi dengan generasi yang lebih tua yang mungkin sulit memahami mereka. Organisasi dapat meraih manfaat dari upaya rekrutmen dan retensi anggota Generasi Y dengan memahami ciri-ciri khas mereka.

Hubungan *Occupational Stress* terhadap *Turnover Intention*

Occupational Stress mengilustrasikan bagaimana reaksi individu terhadap stressor sebagian bergantung pada penilaian kognitif mereka terhadap potensi stressor (Tetteh et al., 2019). Terutama, teori ini relevan dalam meramalkan hasil seperti niat berpindah karyawan. Stres telah menjadi fokus penelitian karena dampak negatifnya terhadap manusia, organisasi, dan komunitas (Kafashpoor et al., 2014).

Berdasarkan tinjauan literatur dan temuan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini mencerminkan hubungan antara *Occupational Stress* dan *Turnover Intention*.

H1. Terdapat hubungan positif antara *Occupational Stress* dengan *Turnover Intention*

Hubungan *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention*

Organizational Commitment adalah keterkaitan psikologis antara pekerja dan pemberi kerja yang bertujuan menciptakan keyakinan pekerja terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga pekerja tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya (Haque & Aston, 2016) Penelitian sebelumnya telah mencatat tiga bentuk *Organizational Commitment* (*affective*, *continuance*, dan *normative*) yang memiliki hubungan negatif signifikan dengan *Turnover Intention* (Hashemi et al., 2015).

H2. Terdapat hubungan negatif antara *Organizational Commitment* dengan *Turnover Intention*

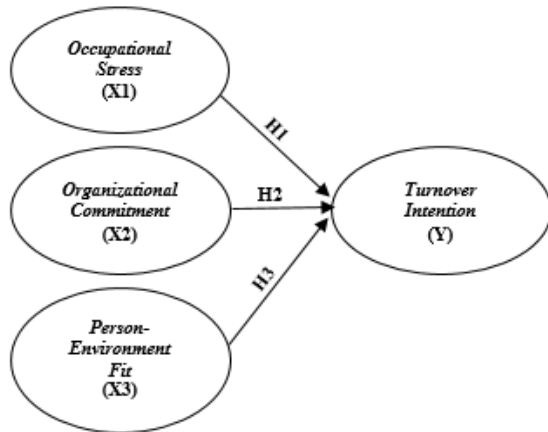
Hubungan *Person-Environment Fit* terhadap *Turnover Intention*

Hubungan antara individu dan lingkungan dapat memengaruhi perilaku individu. Kesesuaian antara individu dan lingkungan, yang disebut sebagai *Person-Environment*

Fit, dapat didefinisikan sebagai tingkat kenyamanan atau kesesuaian yang dirasakan oleh karyawan dengan lingkungannya (Vleugels et al., 2023).

Rattanapon et al., (2023) menyatakan bahwa semakin baik *Person-Environment Fit*, semakin tinggi niat karyawan untuk tetap bekerja, sementara semakin buruk *Person-Environment Fit*, semakin besar kemungkinan karyawan tersebut mengundurkan diri.

H3. Terdapat hubungan negatif antara *Person-Environment Fit* dengan *Turnover Intention*



Sumber : (Bhat et al., (2023) ; Rattanapon et al., (2023))

Gambar 1. Rerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Proses pengumpulan data pada penelitian ini yaitu kuantitatif dengan menggunakan kuesioner dan metode *purposive sampling* dengan berfokus pada objek penelitian Generasi X dan Generasi Y. Pengaturan penelitian menggunakan *non-contrived* karena dilaksanakan tanpa keterlibatan peneliti dalam aktivitas alamiah subjeknya. Dengan menyebar kuesioner dengan berbentuk link (*Google Form*) sebanyak 200 kuesioner, yang dapat diolah sejumlah 175 kuesioner. Metode pengolahan data pada penelitian ini dengan menggunakan Regresi Linear Berganda dan menggunakan alat uji *software* SPSS 23. Seluruh item di dalam kuesioner berasal dari indikator tiap variabel. Dengan jumlah 35 pernyataan, yang terdiri dari 7 item pernyataan pada variabel *Occupational Stress*, 4 pernyataan dalam variabel *Organizational Commitment*, 20 pernyataan dalam variabel *Person-Environment Fit* dan 4 item pernyataan pada variabel *Turnover Intention*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Dalam penelitian ini, metode statistik yang digunakan untuk menguji validitas adalah *factor loading*.

Tabel 1. Nilai *factor loading* berdasarkan sampel

Factor Loading	Sampel Size
0,30	350
0,35	250
0,40	200

Factor Loading	Sampel Size
0,45	150
0,50	120
0,55	100

Sumber : Hair et al., (2019)

Berdasarkan Tabel 1. *Factor Loading* yang menentukan sampel *valid* atau tidak adalah 0,45 karena menggunakan sampel sebesar 175 responden dengan penjelasan sebagai berikut :

- Jika *Factor Loading* $\geq 0,45$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan *valid*
- Jika *Factor Loading* $< 0,45$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak *valid*

Pada penelitian ini, seluruh pernyataan pada semua variabel mempunyai nilai *factor loading* $\geq 0,45$ yang berarti semua pernyataan pada seluruh variabel dinyatakan *valid*.

Uji Reliabilitas

Alat analisis yang digunakan untuk melakukan pengujian reliabilitas adalah *Coefficient Cronbach's Alpha* dimana dasar pengambilan keputusan apakah suatu indikator *reliable* atau tidak yaitu :

- Jika *Coefficient Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ maka pernyataan dalam kuesioner terbukti konsisten atau *reliable*
- Jika *Coefficient Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka pernyataan dalam kuesioner terbukti tidak konsisten atau *unreliable*

Berdasarkan data Tabel 2. berikut menunjukkan bahwa setiap instrumen memiliki nilai *Coefficient Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ yang berarti seluruh indikator dalam variabel penelitian adalah *reliable*.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Occupational Stress	7	0,876	Reliable
Organizational Commitment	4	0,864	Reliable
Person-Environment Fit	20	0,950	Reliable
Turnover Intention	4	0,861	Reliable

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Hasil Uji Hipotesis

Pengambilan keputusan hasil uji hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan *p-value* dengan level signifikan sebesar 0,05 atau 5% dan tingkat keyakinan 95%. Adapun dasar dari pengambilan keputusan ini yaitu sebagai berikut :

- Jika *p-value* $< 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima
- Jika *p-value* $> 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak

Dengan pembahasan dari masing-masing hipotesis penelitian sebagai berikut :

Occupational Stress dengan Turnover Intention**Hipotesis 1**

- **H₀** : *Occupational Stress* tidak memiliki hubungan positif dengan *Turnover Intention*
- **H_a** : *Occupational Stress* memiliki hubungan positif dengan *Turnover Intention*

Hipotesis 2

- **H₀** : *Organizational Commitment* tidak memiliki hubungan negatif dengan *Turnover Intention*
- **H_a** : *Organizational Commitment* memiliki hubungan negatif dengan *Turnover Intention*

Hipotesis 3

- **H₀** : *Person-Environment Fit* tidak memiliki hubungan negatif dengan *Turnover Intention*
- **H_a** : *Person-Environment Fit* memiliki hubungan negatif dengan *Turnover Intention*

Tabel 3. Hasil Hipotesis

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value (<0,05)	Keputusan
<i>Occupational Stress</i> memiliki hubungan positif dengan <i>Turnover Intention</i>	0,423	0,000	Hipotesis didukung
<i>Organizational Commitment</i> memiliki hubungan negatif dengan <i>Turnover Intention</i>	-0,584	0,000	Hipotesis didukung
<i>Person-Environment Fit</i> memiliki hubungan negatif dengan <i>Turnover Intention</i>	0,036	0,407	Hipotesis tidak didukung

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Occupational Stress memiliki hubungan positif dengan Turnover Intention

Diperoleh nilai beta untuk variabel *Occupational Stress* 0,423. Selain itu, nilai signifikannya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikan 0,05. Sehingga terima hipotesis didukung. Dan dapat disimpulkan bahwa *Occupational Stress* memiliki hubungan positif dengan *Turnover Intention* secara nyata. Hal tersebut sesuai dengan teori yang ada yaitu *Occupational Stress* mempengaruhi Generasi X dan Generasi Y pada *Turnover Intention*. Hal ini diperkuat dengan penelitian (Bhat et al., 2023), (Rahmawati & Nurwanti, 2022) dan (Nazari & Alizadeh Oghyanous, 2021) bahwa *Occupational Stress* berpengaruh dan menjadi salah satu penyebab *Turnover Intention* dengan faktor-faktornya sebagai berikut : beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

Organizational Commitment memiliki hubungan negatif dengan Turnover Intention

Diperoleh nilai beta untuk variabel *Organizational Commitment* -0,584. Selain itu, nilai signifikannya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikan 0,05. Sehingga terima hipotesis didukung. Dan dapat disimpulkan bahwa *Organizational Commitment* mempunyai hubungan negatif dengan *Turnover Intention* secara signifikan dengan faktor-faktor penyebabnya sebagai berikut : faktor karakteristik personal, faktor karakteristik pekerjaan dan faktor pengalaman kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Bhat et al., 2023), (A. Yousaf et al., 2015) dan (Joo & Park, 2010) bahwa karyawan yang mempunyai tingkat *Organizational Commitment* yang tinggi akan cenderung merasa lebih terikat dan setia terhadap organisasinya. Dengan adanya tingkat *Organizational Commitment* yang tinggi, karyawan mungkin lebih

cenderung untuk bertahan dalam pekerjaan mereka dan kurang memiliki niat untuk mencari pekerjaan baru atau meninggalkan organisasi.

Person-Environment Fit tidak memiliki hubungan negatif dengan Turnover Intention

Diperoleh nilai beta untuk variabel *Person-Environment Fit* 0,036. Di samping itu, nilai signifikannya sebesar 0,407 dan lebih besar dari taraf signifikan 0,05. Sehingga terima hipotesis tidak didukung. Dan dapat disimpulkan bahwa *Person-Environment Fit* memiliki hubungan negatif tidak signifikan atau memiliki hubungan positif pada *Turnover Intention* secara signifikan. Hal tersebut sesuai teori semakin tinggi *Person-Environment Fit* dan lingkungan kerjanya, semakin tinggi pula kemungkinan individu tersebut untuk memiliki *Turnover Intention*. *Person-Environment Fit* memiliki tema dominan yaitu : kesesuaian antara individu dengan atasan, kesesuaian dalam kelompok, kesesuaian antara individu dan organisasi, serta kesesuaian antara individu dan pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Rattanapon et al., 2023), (Ayu & Kartika, 2021) dan (Amarneh et al., 2021) bahwa individu mungkin merasa bahwa lingkungan kerja mereka tidak memenuhi kebutuhan atau harapan mereka, meskipun ada kesesuaian antara karakteristik individu dan lingkungan kerja.

PENUTUP

Hasil analisis data pada penelitian ini menyimpulkan bahwa *Occupational Stress* memiliki hubungan positif dengan *Turnover Intention*. *Organizational Commitment* memiliki hubungan negatif dengan *Turnover Intention*. Sementara *Person-Environment Fit* tidak memiliki hubungan negatif dengan kata lain *Person-Environment Fit* memiliki hubungan positif dengan *Turnover Intention*. Untuk mencegah terjadinya *Turnover Intention* tersebut ada beberapa hal yang bisa dilakukan seperti : 1) menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung, mengurangi *load* pekerjaan pada karyawan, memastikan karyawan mendapatkan waktu istirahat yang cukup serta mendorong penggunaan cuti dan waktu libur yang teratur. 2) menyediakan peluang pengembangan karir dan jenjang karir yang jelas, membangun budaya organisasi yang positif dan menyediakan fasilitas kesejahteraan seperti kantor yang nyaman; program kesehatan; dan dukungan kesejahteraan mental. 3) menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan. 4) menciptakan lingkungan kerja yang positif, mempertahankan karyawan yang puas, termotivasi dan berkomitmen. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan objek penelitian yang lebih luas lagi tidak hanya Generasi X dan Y saja dan juga bisa menambahkan variabel lain yang relevan dengan *Turnover Intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdalla, A., Elsetouhi, A., Negm, A., & Abdou, H. (2018). Perceived person-organization fit and turnover intention in medical centers: The mediating roles of person-group fit and person-job fit perceptions. *Personnel Review*, 47(4), 863–881. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2017-0085>
- Ahmad, A. (2018). The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions: A reciprocation perspective. *Journal of Work-Applied Management*, 10(1), 74–92. <https://doi.org/10.1108/JWAM-09-2017-0027>
- Amarneh, S., Raza, A., Matloob, S., Alharbi, R. K., & Abbasi, M. A. (2021). The Influence of Person-Environment Fit on the Turnover Intention of Nurses in Jordan: The Moderating Effect of Psychological Empowerment. *Nursing Research and Practice*, 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/6688603>
- Ansori. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandar Lampung. In *Jurnal SOLMA* (Vol. 10, Issue 01). <https://journal.uhamka.ac.id/index.php/solma>

- Aprilani, D., Rivai, F., Maidin, A., Bahry Noor, N., Muhammad, L., & Hamzah, H. (2021). The Effect of Perceived Organizational Support and Organizational Commitment to Organizational Citizenship Behavior Nurse Dr. Tadjuddin Chalid. In *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education* (Vol. 12, Issue 12).
- Ayu, D. P., & Kartika, R. C. (2021). *Pengaruh Person-Environment Fit, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention To Leave Influence of Person-Environment Fit, Job Satisfaction and Organizational Commitment Towards Intention to Leave*.
- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229–244. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bhat, M. A., Tariq Khan, S., & Rainayee, R. A. (2023). Assessment of perceived labor market conditions in employees' turnover intention model – mediation and moderation analyzes. *PSU Research Review*, 7(1), 1–32. <https://doi.org/10.1108/PRR-05-2020-0017>
- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. F. (2021). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT ARAMO KABUPATEN NIAS SELATAN. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* (Vol. 4, Issue 2).
- Cai, Z., Wu, D., Xin, Y., Chen, Y., & Wu, H. (2020). Formal mentoring support, person–environment fit and newcomer's intention to leave: Does newcomer's uncertainty avoidance orientation matter? *Personnel Review*, 49(8), 1749–1767. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2018-0171>
- Deschênes, A. A. (2021). Satisfaction with work and person–environment fit: are there intergenerational differences? An examination through person–job, person–group and person–supervisor fit. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 24(1), 60–75. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-02-2020-0025>
- Dwidienawati, D., Suwarno, Brinton, K., Sugiarti, R., & Setiadi, S. (2023). The Influence of Work Passion and Meaningful Work on Turnover Intention on the Millennial Generation. *E3S Web of Conferences*, 426, 02134. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202342602134>
- Foti, G., Bondanini, G., Finstad, G. L., Alessio, F., & Giorgi, G. (2023). The Relationship between Occupational Stress, Mental Health and COVID-19-Related Stress: Mediation Analysis Results. *Administrative Sciences*, 13(4). <https://doi.org/10.3390/admsci13040116>
- Gozali, A. (2022). *EMPLOYEE PSYCHOLOGICAL ANALYSIS: Communication, Self Esteem, and Self Efficacy*. 2(3), 111–119.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *MULTIVARIATE DATA ANALYSIS EIGHTH EDITION*. www.cengage.com/highered
- Haque, A. U., & Aston, J. (2016). A relationship between occupational stress and organisational commitment of it sector's employees in contrasting economies. *Polish Journal of Management Studies*, 14(1), 95–105. <https://doi.org/10.17512/pjms.2016.14.1.09>
- Hashemi, H., Jusoh, J., Kiumarsi, K., & Mohammadi, S. (2015). Exploring the role of stress on organizational commitment among employees in hospitality industry: the mediating role of job satisfaction. In *International Journal of Information Research and Review* (Vol. 2). <http://www.ijirr.com>
- Jehanzeb, K., & Mohanty, J. (2020). The mediating role of organizational commitment between organizational justice and organizational citizenship behavior: Power distance as moderator. *Personnel Review*, 49(2), 445–468. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2018-0327>
- Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Rasheed, M. F. (2013). Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 8(8). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n8p79>
- Joo, B., & Park, S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental

- feedback. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(6), 482–500. <https://doi.org/10.1108/01437731011069999>
- Kafashpoor, A., Sadeghian, S., Shakori, N., & Kavooosi, S. (2014). The Impact of Job Stress on Turnover Intention Mediating role of Job Satisfaction and Affective Commitment; Case Study: Mashhad's Public Hospital. *Applied Mathematics in Engineering Management and Technology*, 2(1), 96–102.
- Kerse, G., Koçak, D., & Babadağ, M. (2022). Relationship between Person-Environment Fit Types and Turnover Intention: A Moderated Mediation Model. *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 13(2), 384–405. <https://doi.org/10.15388/omee.2022.13.85>
- Merdiaty, N., Putri, A. I., & Mangundjaya, W. L. (2023). The effect of organisational commitment to organisational citizenship behaviour through meaningful work as a mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 12(3), 196–206. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i3.2517>
- Nadaa Qonita, D., & Wayan Sukmawati Pupitadewi, N. (2022). *Hubungan Quarter Life Crisis Dengan Turnover Intention Pada Generasi Milenial Kota Surabaya*.
- Nazari, M., & Alizadeh Oghyanous, P. (2021). Exploring the role of experience in L2 teachers' turnover intentions/occupational stress and psychological well-being/grit: A mixed methods study. *Cogent Education*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2021.1892943>
- Okuhara, M., Sato, K., & Kodama, Y. (2021). The nurses' occupational stress components and outcomes, findings from an integrative review. In *Nursing Open* (Vol. 8, Issue 5, pp. 2153–2174). John Wiley and Sons Inc. <https://doi.org/10.1002/nop2.780>
- Otoo, F. N. K. (2022). Human resource development and employee turnover intentions: the mediating role of employee engagement. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy (2687-2293)*, 4(4), 01–12. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v4i4.360>
- Rahmawati, L., & Nurwanti, N. (2022). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION*. 2(2), 147–156. <http://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM>
- Raišienė, A. G., Danauskė, E., Kavaliauskienė, K., & Gudžinskienė, V. (2023). Occupational Stress-Induced Consequences to Employees in the Context of Teleworking from Home: A Preliminary Study. *Administrative Sciences*, 13(2). <https://doi.org/10.3390/admsci13020055>
- Rattanapon, K., Jorissen, A., Jones, K. P., & Ketkaew, C. (2023). An Analysis of Multigenerational Issues of Generation X and Y Employees in Small- and Medium-Sized Enterprises in Thailand: The Moderation Effect of Age Groups on Person–Environment Fit and Turnover Intention. *Behavioral Sciences*, 13(6). <https://doi.org/10.3390/bs13060489>
- Riana, G., Nurak, L. A. D., & Rihayana, I. G. (2022). The effect of Lamaholot culture and role conflict on performance of weaving craftspeople: occupational stress as intervening variable. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(2), 454–478. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2019-1870>
- Rozman, M., Grinkevich, A., & Tominc, P. (2019). Occupational Stress, Symptoms of Burnout in the Workplace and Work Satisfaction of the Age-diverse Employees. In *Organizacija* (Vol. 52, Issue 1, pp. 46–59). Sciendo. <https://doi.org/10.2478/orga-2019-0005>
- Sambung, R. (2016). *DIMENSI KOMITMEN ORGANISASIONAL: DAMPAKNYA TERHADAP PERILAKU KERJA PADA ORGANISASI SEKTOR PUBLIK* (Issue 1).
- Setyaningrum, R. P. (2017). Relationship between Servant Leadership in Organizational Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour and Customer Satisfaction. In *European Research Studies Journal: Vol. XX*.
- Su, R., Murdock, C., & Rounds, J. (2014). Person-environment fit. In *APA handbook of career intervention, Volume 1: Foundations*. (pp. 81–98). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14438-005>
- Tetteh, S., Wu, C., Sungu, L. J., Opata, C. N., & Agyapong, G. N. Y. A. (2019). Relative impact of differences in job security on performance among local government employees: The moderation of affective commitments. *Journal of Psychology in Africa*, 29(5), 413–420. <https://doi.org/10.1080/14330237.2019.1675980>

- Van Vianen, A. E. M. (2018). Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Person-Environment Fit: A Review of Its Basic Tenets. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*, 5, 75–101. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych>
- Vleugels, W., Verbruggen, M., De Cooman, R., & Billsberry, J. (2023). A systematic review of temporal person-environment fit research: Trends, developments, obstacles, and opportunities for future research. In *Journal of Organizational Behavior* (Vol. 44, Issue 2, pp. 376–398). John Wiley and Sons Ltd. <https://doi.org/10.1002/job.2607>
- Wijayanto, P., Suharti, L., & Chaniago, R. (2022). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN DAMPAKNYA TERHADAP TURN-OVER INTENTIONS DENGAN JOB CHARACTERISTICS SEBAGAI PEMODERASI (Studi Pada Karyawan Generasi Y di Indonesia). *JURNAL EKONOMI PENDIDIKAN DAN KEWIRAUSAHAAN*, 10(1), 83–98. <https://doi.org/10.26740/jepk.v10n1.p83-98>
- Yousaf, A., Sanders, K., & Abbas, Q. (2015). Organizational/occupational commitment and organizational/occupational turnover intentions: A happy marriage? *Personnel Review*, 44(4), 470–491. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2012-0203>
- Yousaf, S., Rasheed, M. I., Hameed, Z., & Luqman, A. (2020). Occupational stress and its outcomes: the role of work-social support in the hospitality industry. *Personnel Review*, 49(3), 755–773. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2018-0478>
- Yudhaputri, E. A., Emilisa, N., & Lunarindiah, G. (2021). Differences between Generation X and Generation Y in Job Involvement and Commitment: A Study in Event Organizer Companies. In *Review of Integrative Business and Economics Research* (Vol. 10).