**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Intensi Turnover di Bank Mandiri Area Sukabumi, Karawang, Bandung, Cirebon dan Tasikmalaya**

**Ersri Rokhaminawanti Dr Atty Tri Juniarti SE,MS**

**Program Doktor Ilmu Manajemen Dosen Pengajar**

**Pascasarjana Universitas Pasundan Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan**

**Abstrak**

Ada berbagai faktor yang terkadang membuat personil organisasi merasa tidak nyaman serta tidak cocok lagi untuk terus berada dalam organisasi sehingga dorongan untuk mengundurkan diri dari organisasi semakin tinggi. Tingginya tingkat intensi turnover pada karyawan akan menimbulkan dampak negative bagi perusahaan yang dapat menciptakan ketidakstabilan dan menunjukan bahwa perusahaan tersebut tidak efektif, oleh sebab itu suatu perusahaan harus mengetahui factor-faktor yang dapat menyebabkan Intensi Turnover. Tujuan penelitian adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap intensi turnover. Penelitian ini dilakukan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk area Sukabumi, Karawang,Bandung,Cirebon dan Tasikmalaya. Jumlah responden yang diambil adalah sebanyak 185 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling (SEM).* Hasil penelitian yang diperoleh menunjukan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja baik langsung maupun tidak langsung lebih dominan baik terhadap peningkatan Komitmen Organisasi, maupun terhadap peningkatan Kepuasan Kerja dibandingkan dengan pengaruh Stress Kerja. Dan pengaruh Komitmen Organisasi lebih dominan baik langsung maupun tidak langsung terhadap penurunan Intensi *Turnover*. Sehingga hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Intensi *Turnover* bisa mengalami penurunan jika didorong oleh Lingkungan Kerja yang baik dan Komitmen Organisasi yang tinggi. Dengan demikian temuan penelitian ini dapat dipertimbangkan sebagai acuan pihak PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, jika ingin menekan tingkat Intensi *Turnover* pegawainya, yaitu harus lebih memperhatikan Lingkungan Kerja dan Komitmen para Pegawainya

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Intensi Turnover.

***ABSTRACT***

*There are various factors that sometimes make organizational personnel feel uncomfortable and are no longer suitable to remain in the organization so that the drive to resign from the organization is higher. The high level of employee turnover intentions will have a negative impact on companies that can create instability and show that the company is ineffective, therefore a company must know the factors that can cause turnover intentions. The purpose of the study was to examine the effect of the work environment, work stress, organizational commitment and job satisfaction on turnover intentions. This research was conducted at PT Bank Mandiri (Persero) Tbk in the Sukabumi, Karawang, Bandung, Cirebon and Tasikmalaya areas. The number of respondents taken was 185 employees. The analysis technique used is Structural Equation Modeling (SEM). The results obtained show that the influence of the Work Environment both directly and indirectly is more dominant both on increasing Organizational Commitment, and on increasing Job Satisfaction compared to the effect of Job Stress. And the effect of Organizational Commitment is more dominant, both directly and indirectly, on the decline in Turnover Intentions. So the results of this study can be concluded that the intention of turnover can decrease if it is driven by a good work environment and high organizational commitment. Thus the findings of this study can be considered as a reference for PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, if you want to reduce the level of employee turnover intentions, which must pay more attention to the Work Environment and the Commitment of its Employees*

*Keywords: Work Environment, Work Stress, Organizational Commitment, Job Satisfaction And Turnover Intentions*

**PENDAHULUAN**

 *Turnover* (berpindah kerja) biasanya merupakan salah satu pilihan terakhir bagi seorang karyawan apabila dia mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkannya. *Turnover* bagi karyawan merupakan salah satu jalan keluar untuk mendapatkan keadaan yang lebih baik, namun bagi perusahaan hal ini dapat menjadi suatu kerugian tersendiri, apalagi bila karyawan yang keluar tadi memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Keinginan untuk berpindah (intensi turnover) merupakan permasalahan yang sangat serius dalam manajemen sumber daya manusia. Permasalahan dalam sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, dimana tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila karyawan tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik (Sylvia dkk,2014).

Sejalan dengan pembangunan nasional yang berkembang pesat, khususnya dalam bidang ekonomi, dunia perbankan indonesia tumbuh dengan sangat cepat. Hal ini terlihat dari banyaknya bermunculan bank-bank swasta baru, yang berakibat persaingan yang terjadi antara bank-bank yang ada di indonesia menjadi sangat ketat. Dengan adanya era perdagangan bebas, maka tentunya menyebabkan persaingan antar bank akan menjadi semakin berat karena bank-bank asing ikut bersaing secara langsung di Indonesia. Untuk itu bank-bank tersebut harus dapat bersaing mempertahankan seluruh sumber daya organisasi secara optimal sehingga kinerja organisasipun menjadi maksimal. Salah satu upaya yang harus di tempuh untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada.

Sumber daya manusia sebagai tenaga pengelola bertanggung jawab untuk memanfaatkan sumber daya lainnya di dalam organisasi. Oleh karena itu perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia, karena manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah kunci keberhasilan suatu organisasi. Dengan kemampuan dan keterampilannya, sumber daya manusia harus dapat memberika n manfaat baik untuk diri pribadi pegawai maupun demi terwujudnya tujuan organisasi. Agar sumber daya manusia dapat optimal, diperlukan manajemen sumber daya manusia, mengingat pentingnya peran SDM dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus diperhatikan (Tjutju Yuniarsih, 2008:2).

Bank Mandiri didirikan pada tanggal 2 Oktober 1998, sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli 1999, empat bank pemerintah yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia dan Bank Pembangunan Indonesia dilebur menjadi Bank Mandiri, dimana masing-masing bank tersebut memiliki peran yang tak terpisahkan dalam pembangunan perekonomian Indonesia. Sampai dengan hari ini, Bank Mandiri meneruskan tradisi selama lebih dari 140 tahun memberikan kontribusi dalam dunia perbankan dan perekonomian Indonesia.

Bank Mandiri mempunyai visi menjadi lembaga keuangan yang paling dikagumi dan selalu progresif, dengan misi nya yaitu :

1. Berorientasi pada pemenuhan kebutuhan pasar
2. Mengembangkan sumberdaya manusia professional
3. Memberi keuntungan yang maksimal bagi stakeholder
4. Melaksanakan manajemen terbuka
5. Peduli terhadap kepentingan masyarakat dan lingkungan

 Untuk mencapai salah satu misi dari Bank Mandiri yaitu mengembangkan sumber daya manusia profesional. Maka tidak lepas kaitannya dengan harapan-harapan dari para pegawai tersebut ketika bekerja. Ketika harapan-harapan atau kebutuhan-kebutuhan pegawai terpenuhi maka pegawai akan merasa puas dan diharapkan dapat menampilkan kinerja yang baik atau produktivitas kerja yang tinggi.

**KAJIAN PUSTAKA**

1. **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti.2009). Sedangkan menurut pendapat Nitisemito (2007), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Lingkungan kerja yang baik akan dapat bermanfaat dalam menciptakan gairah bekerja sehingga produktivitas kerja menjadi meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat yaitu pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk di perhatikan oleh manajemen perusahaan yang akan mendirikan pabrik untuk perusahaan tersebut. Penyusunan suatu produk yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak di dukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Segala mesin, peralatan yang di pasang dan di pergunakan di dalam pabrik tersebut. Tidak akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan, karena faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang di tentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Para ahli menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Sebagaimana pernyataan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

* + 1. **Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2009:21),**“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.**

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

1. **Lingkungan Kerja Non Fisik**

**Menurut Sedarmayanti** (2009:31) “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan faktor rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas- tugas yang di bebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

1. **Stres Kerja**

Stres kerja ada lah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dalam tampilan diri antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas,gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. (Sinambela,2016) sedangkan menurut T. Hani (2007) Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, ada dua kategori penyebab stres, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Hampir setiap kondisi pekerjaan menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Sebagai contoh, seseorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur baru, sedangkan seorang karyawan lain tidak atau bahkan menolaknya. Bagaimanapun juga, ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi karyawan. Sedangkan menurut Sondang (2005), sumber-sumber stres adalah berbagai sumber yang dapat digolongkan berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan pun dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara karyawan dengan pihak lain di dalam dan di luar kelompok kerjanya, perbedaan nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Situasi lingkungan di luar pekerjaan pun dapat menjadi sumber stres. Berbagai masalah yang dihadapi oleh seseorang, seperti masalah keuangan, perilaku anak-anak, kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis, pindah tempat tinggal, ada anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, penyakit gawat adalah beberapa contoh sumber factor stres tersebut.

FX. Suwarto (2008), dalam bekerja sebagian besar seorang individu memenuhi kewajiban kerja selama 40 jam dalam seminggunya, dan bila dikaitkan dengan pekerjaan tersebut ditambahkan seperti kepentingan perjalanan dari tempat ke tempat kerja, persiapan dan lain-lain. Yang berkaitan dengan keperluan kerja kebanyakan individu menggunakan 10 jam atau lebih per harinya. Konsekuensi kegiatan kerja dan non kerja saling bergantung, sumber stres di tempat kerja tercurah kedalam kegiatan non-kerja seseorang. Sebagai konsekuensi adanya penekanan yang dialami di tempat kerja seseorang mungkin dibawa pulang ke rumah seperti: perasaan marah, terganggu, letih dll. Hal ini akan mengakibatkan konflik.

1. **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) merupakan hal yang penting yang dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mereka akan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Sifat kepuasan kerja adalah dinamis. Artinya, rasa puas bukan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi dan diubah-ubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja.

Pandangan karyawan terhadap kondisi lingkungan kerjanya dengan perasaan puas atau tidak puas terhadap kondisi tersebut akan sangat mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja. Kebijaksanaan perusahaan dalam memperhatikan tingkat kebutuhan hidup karyawan merupakan hal terpenting dalam pengukuran tingkat kepuasan. Melalui tingkat kepuasan inilah semua tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins,2007:78).

Luthans (2006:243) dalam bukunya Organizational Behaviour mengutip pendapat Locke bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Dikatakan lebih lanjut bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari prestasi seseorang terhadap sampai seberapa baik pekerjaannya menyediakan sesuatu yang berguna baginya. Locke (Luthans, 2006:43) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau kognitif, afektif, dan normative dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah ”keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.” Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Terdapat dua dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap situasi kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Adapun As’ad (2010:125), mengutip Hoppeck, yang telah melakukan penelitian terhadap 309 pegawai di suatu perusahaan di Pennsylvania, AS, bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja, yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

1. **Komitmen Organisasi**

Menurut Colquitt et al (2009*),”Organizational commitment is defined as the desire on the part of an employee to remain a member of the organization. Organizational commitmen influences whether an employee stays a member of the organization (is retained) or leaves to pursue another job (turns over)”* atau dengan kata lain komitmen organisasi didefinisikan sebagai hasrat yang dimiliki oleh pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi seorang pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan di tempat lain”.

Menurut Mowday et al dalam Sri Yani (2005) komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat psikologis dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya dalam bagian organisasi. Hal ini ditandai oleh tiga hal yaitu: (1) penerimaan pegawai terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, (2) kesiapan dan kesediaan pegawai untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan (3) keinginan pegawai untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi). Menurut Colquitt et al (2009:68) ada 3 dimensi dari subvariabel tipe-tipe komitmen yaitu *affective commitment* (komitmen afektif), *continuance commitment* (komitmen kontinyu), dan *normative commitment* (komitmen normative).

Menurut Colquitt et al (2009:68), “*Affective commitment is defined as a desire to remain a member of an organization due to an emotional attachment to, and involvement with, that organization. Put simply, you stay because you want to”* atau dengan kata lain “Komitmen afektif didefinisikan sebagai hasrat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang dipengaruhi oleh rasa emosional, keterlibatan dalam organisasi. Secara singkat, pegawai tetap bertahan di organisasi karena ingin”*.*

Menurut peneliti, komitmen afektif mempengaruhi pegawai untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut karena memang ingin, dimana hal ini dipengaruhi oleh rasa emosional terhadap organisasi dan selalu ingin terlibat dalam setiap kegiatan organisasi.

Menurut Colquitt et al (2009:69), “*Continuance commitment is defined as a desire to remain a member of an organization because of an awareness of the costs associated with leaving it. In other words, you stay because you need to”* atau dengan kata lain “Komitmen kontinyu didefinisikan sebagai hasrat untuk tetap bertahan di organisasi karena kebutuhan hidup. Dengan kata lain, pegawai tetap bertahan di organisasi tersebut karena butuh atau perlu”.

Menurut peneliti, komitmen kontinyu ada karena pegawai ingin memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut Colquitt et al (2009:69),” *Normative commitment is defined as a desire to remain a member of an organization due to a feeling of obligation. In this case, you stay because you ought to”* atau dengan kata lain *“*Komitmen normative didefinisikan sebagai hasrat untuk tetap menjadi anggota organisasi karena rasa tanggung jawab. Dalam kasus ini, pegawai tetap bertahan dalam organisasi karena memang seharusnya seperti itu*”.*

Menurut peneliti, komitmen normative ada karena adanya rasa tanggung jawab atau mempunyai kewajiban untuk berbuat demikian terhadap organisasi.

1. **Intensi Turnover**

*Turnover* (berpindah kerja) biasanya merupakan salah satu pilihan terakhir bagi seorang karyawan apabila dia mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkannya. *Turnover* bagi karyawan merupakan salah satu jalan keluar untuk mendapatkan keadaan yang lebih baik, namun bagi perusahaan hal ini dapat menjadi suatu kerugian tersendiri, apalagi bila karyawan yang keluar tadi memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Pengertian *Turnover Intentions* sebagaimana yang dikemukakan oleh Ivan dan Imam, (2006:15) yaitu:

*Turnover Intentions* (Keinginan mengundurkan diri dari organisasi) bermakna suatu kesadaran dan kesengajaan untuk meninggalkan organisasi. Model *Theory of reasoned* *action* menunjukan bahwa *turnover intentions* merupakan factor *intervening* antara sikap (*attitude toward behavior*) dan *turnover (behavour)*. Keberadaan *turnover intentions* merupakan prasyarat sebagai proksi *turnover*.

Mobley (2011:150) mengemukakan, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur turnover intention, yaitu :

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (thought of quitting)
2. Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir di tempatnya bekerja.
3. Keinginan untuk meninggalkan (intention to quit)
4. Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
5. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (intention to search for another job)
6. Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.
7. Indikasi-indikasi diatas dapat digunakan sebagai acuan untuk memprediksi turnover intention karyawan dalam organisasi.

**KERANGKA KONSEPTUAL**



**HIPOTESIS PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah dan paradigma penelitian tersebut di atas,maka peneliti dapat merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

H2 Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

H3 Stres Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

H4 Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H5 Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H6 Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H7 Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Intensi Turnover

H8 Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Intensi Turnover

H9 Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Intensi Turnover

**METODE PENELITIAN**

1. **Waktu dan Tempat Penelitian**

Lokasi penelitian adalah Bank Mandiri Area Sukabumi, Karawang, Bandung, Cirebon dan Tasikmalaya**.** Objek Penelitian adalah karyawan tetap dengan level pelaksana dan officer. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah satu variabel independent atau bebas yang terdiri dari 3 sub variabel dan satu variabel dependent atau terikat. Variabel bebas dari penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Stres Kerja sedangkan variabel terikatnya yaitu Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Intensi Turnover.

1. **Desain Penelitian**

Adapun desain penelitian yang digunakan penulis adalah desain penelitian kausal karena metode penelitian yang digunakan menjelaskan hubungan yang bersifat sebab akibat, jadi ada variabel independen (yang bersifat mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi).

1. **Tehnik Penentuan Data**

Populasi pegawai Bank Bank Mandiri Area Sukabumi, Karawang, Bandung, Cirebon dan Tasikmalaya , diketahui bahwa jumlah pegawai yang ada saat ini adalah 343 orang. Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah pegawai tetap di Bank Mandiri Area Sukabumi, Karawang, Bandung, Cirebon dan Tasikmalaya untuk posisi pelaksana dan officer.

Teknik penarikan sampel yang dipakai yaitu *cluster proportional stratified random sampling method* yakniteknis sampling yang digunakan untuk populasi yang mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional.

**PEMBAHASAN**

* + - 1. **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis data diperoleh bahwa pengaruh secara simultan yang diberikan oleh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap komitmen yaitu sebesar 69,1%, sementara sisanya sebesar 30,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar yang diteliti. Dan berdasarkan perhitungan diperoleh nilai Fhitung sebesar 203,498 lebih besar dari Ftabel  = 2,65, dikarenakan 203,498 lebih besar dari 2,65, maka artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi.

1. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi sebagaimana terlampir dalam table 4.25 menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dikarenakan thitung = 6,342 lebih besar dari ttabel = 1,99, maka H0 ditolak atau dengan kata lain lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan koefisien jalur sebesar 0,593 sehingga setiap lingkungan kerja baik maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,593.

* + - 1. **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis data diperoleh bahwa pengaruh secara simultan yang diberikan oleh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 65,7%, dan sisanya sebesar 34,3%. Dan berdasarkan perhitungan diperoleh nilai Fhitung sebesar 174,306 lebih besar dari Ftabel  untuk F 0,05, 2, 185 = 2,65, dikarenakan 174,306 lebih besar dari 2,65, maka artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.

* + - 1. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Pengujian pengaruh implementasi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebagaimana terlampir dalam table 4.27 menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kriteria thitung = 5,082 lebih besar dari ttabel = 1,99, dengan tingkat korelasi sebesar 0,615 sehingga setiap lingkungan kerja baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,615. Sedangkan pengujian atas lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan pengaruh langsung sebesar 37,8%, pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan stres kerja sebesar 6,18% dan total pengaruhnya adalah sebesar 43,98%.

1. **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Pengujian pengaruh implementasi stres kerja terhadap kepuasan kerja sebagaimana terlampir dalam table 4.28 menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kriteria thitung = -4,677 lebih besar dari ttabel = -1,99, dengan tingkat korelasi sebesar -0,394 sehingga setiap stres kerja meningkat maka akan menurunkan kepuasan kerja sebesar -0,394. Sedangkan pengujian atas hipotesis stres kerja terhadap kepuasan kerja dapat diperoleh kesimpulan bahwa stres kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar 15,5%, pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan lingkungan kerja sebesar 6,18%, sehingga total pengaruhnya sebesar 21,68% terhadap kepuasan kerja.

1. **Pengaruh** **Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover.**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis data diperoleh bahwa pengaruh secara simultan yang diberikan oleh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover yaitu sebesar 85,38%, dan sisanya sebesar 14,62%. Dan berdasarkan perhitungan diperoleh nilai Fhitung sebesar 513,589 lebih besar dari Ftabel = 2,65, dikarenakan 174,306 lebih besar dari 2,65, maka artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap intensi turnover.

1. **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover**

Pengujian pengaruh implementasi komitmen organisasi terhadap intensi turnover sebagaimana terlampir dalam table 4.29 menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap intensi turnover dengan kriteria thitung = -7,054 lebih besar dari ttabel = -1,99, dengan tingkat korelasi sebesar -0,513 sehingga setiap komitmen organisasi meningkat maka akan menurunkan intensi turnover sebesar -0,513. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh langsung sebesar 26,32%, pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan kepuasan kerja sebesar 17,18%, sehingga total pengaruhnya sebesar 43,50%.

1. **Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Intensi Turnover**

Pengujian pengaruh implementasi kepuasan kerja terhadap intensi turnover sebagaimana terlampir dalam table 4.30 menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi turnover dengan kriteria thitung = -6,966 lebih besar dari ttabel = -1,99, dengan tingkat korelasi sebesar -0,497 sehingga setiap kepuasan kerja meningkat maka akan menurunkan intensi turnover sebesar -0,497. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar 24,70%, pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan komitmen organisasi sebesar 17,18%, sehingga total pengaruhnya sebesar 41,88%.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **Kesimpulan**
2. Lingkungan Kerja Bank Mandiri Area Sukabumi, Karawang, Bandung, Cirebon dan Tasikmalaya berada pada kategori tidak baik menuju sangat baik. Aspek tertinggi adalah suhu udara ditempat kerja cukup nyaman dan solidaritas antar rekan kerja tinggi.
3. Stres kerja pegawai Bank Mandiri Area Sukabumi, Karawang, Bandung, Cirebon dan Tasikmalaya berada pada kategori rendah menuju cukup tinggi. Aspek tertinggi adalah pegawai merasa selama ini pekerjaan yang dilakukan harus berpacu dengan waktu (deadline).
4. Komitmen organisasi di Bank Mandiri Area Sukabumi, Karawang, Bandung, Cirebon dan Tasikmalaya secara keseluruhan dapat digambarkan berada pada rentang kategori cukup baik menuju sangat baik. Dimensi yang paling tinggi adalah dimensi komitmen normatif yang diindikasikan dengan karyawan selalu berusaha meningkatkan kemajuan pekerjaan sesuai standar kualitas kerja secara kelompok tugas
5. Kepuasan kerja pegawai Bank Mandiri Area Sukabumi, Karawang, Bandung, Cirebon dan Tasikmalaya berada pada kategori tidak baik menuju sangat baik. Aspek tertinggi ada pada dimensi faktor sosial dengan pernyataan komunikasi dengan atasan baik dalam menyelesaikan semua permasalahan dalam pekerjaan.
6. Intensi turn over berada pada kategori sangat rendah menuju tinggi, artinya intensi turnover pegawai Bank Mandiri Area Sukabumi, Karawang, Bandung, Cirebon dan Tasikmalaya tergolong tinggi. Aspek yang tertinggi adalah pada dimensi keinginan mencari pekerjaan lain dengan pernyataan pegawai ingin mencari lingkungan kerja yang baru.
7. **Saran**
8. Dalam upaya memperbaiki lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, maka diharapkan Bank Mandiri Area Sukabumi, Karawang, Bandung, Cirebon dan Tasikmalaya harus mampu meningkatkan kenyamanan para pegawainya dengan menciptakan iklim yang baik dan kondusif serta menciptakan jalinan kerjasama baik antar pegawai maupun dengan pimpinan sehingga dengan adanya pola hubungan yang terikat maka akan tercipta ikatan batin antar pegawai dan pimpinan. Adapun langkah kongkrit yang perlu dilakukan oleh Bank Mandiri Area Sukabumi, Karawang, Bandung, Cirebon dan Tasikmalaya, meliputi : 1) Kerjasama antar rekan kerja ditingkatkan 2) melakukan pertemuan-pertemuan yang intensif antar cabang supaya jalinan kerjasama makin meningkat.
9. Dalam upaya menurunkan stres kerja diharapkan pihak manajemen Bank Mandiri Area Sukabumi, Karawang, Bandung, Cirebon dan Tasikmalaya memberi perhatian terhadap gejala-gejala psikologis dan perubahan perilaku yang dialami oleh karyawannya. Organisasi juga perlu untuk terus memperhatikan dan memperbaiki beban kerja dari setiap pegawai dan tuntutan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan karena hal-hal tersebut merupakan penyebab karyawan stres.
10. Upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi diharapkan Bank Mandiri Area Sukabumi, Karawang, Bandung, Cirebon dan Tasikmalaya difokuskan kepada aspek-aspek dari dimensi komitmen afektif seperti adanya karyawan yang akan meninggalkan organisasi karena tidak mempunyai ikatan emosi dengan organisasi tersebut.
11. Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja diharapkan Bank Mandiri Area Sukabumi, Karawang, Bandung, Cirebon dan Tasikmalaya memberikan penjelasan secara transparant mengenai perbandingan gaji dengan bank kompetitor
12. Untuk menurunkan intensi turn over diharapkan Bank Mandiri Area Sukabumi, Karawang, Bandung, Cirebon dan Tasikmalaya hendaknya perusahaan mencoba melakukan diskusi terhadap perwakilan pegawai yang berusaha mempengaruhi temen-temannya, dan adanya survey terhadap pegawai tersebut