



Pengaruh *Organizational Justice*, *Job Stress* dan *Work-Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention*

Leli Linarti Apriliani^{1*}

¹Universitas Dian Nusantara

E-mail: 111201015@mahasiswa.undira.ac.id

Ryani Dhyan Parashakti²

²Universitas Dian Nusantara

E-mail: ryani.dhyan.parashakti@undira.ac.id

Submitted : 20-11-2024

Reviewed : 21-11-2024

Accepted : 29-01-2025

Published : 03-02-2025

Abstrak

Turnover intention merupakan keinginan seseorang untuk berpindah kerja yang dilakukan dengan sukarela. Fenomena yang terjadi pada dunia industri mencatat bahwa seorang profesional akan lebih berkomitmen terhadap kepentingannya dibandingkan terhadap perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Turnover Intention* bagi perusahaan. Untuk mencapai tujuan penelitian ini penulis menggunakan metode *survey deskriptif eksplanatory* dengan menggunakan variabel *Organizational Justice*, *Job Stress* Dan *Work-Family Conflict* sebagai variabel bebas dan juga variabel *turnover intention* sebagai variabel terikat. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT Kusuma Sampurna Mulia cabang Jakarta yang berjumlah 211 karyawan. Teknik sampel penelitian adalah *Snowball sampling* dengan rumus Slovin (tingkat kesalahan 10%) sehingga sampel penelitian berjumlah 67 sampel digenapkan menjadi 70. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan akan dianalisa menggunakan aplikasi Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Justice* tidak berpengaruh, *Job Stress* dan *Work-Family conflict* berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Kata kunci: *Turnover Intention*, *Organizational Justice*, *Job Stres* Dan *Work-Family Conflict*

Abstract

Turnover intention is a person's desire to change jobs voluntarily. The phenomenon that occurs in the industrial world notes that a professional will be more committed to his interests than to the company. This study aims to determine how much influence *Turnover Intention* has on the company. To achieve the purpose of this study, the authors used an explanatory descriptive survey method using the variables *Organizational Justice*, *Job Stress* and *Work-Family Conflict* as independent variables and also the *turnover intention* variable as the dependent variable. The population in this study were employees at PT Kusuma Sampurna Mulia, Jakarta branch, totaling 211 employees. The research sample technique is *Snowball sampling* with the Slovin formula (10% error rate) so that the research sample of 67 samples is increased to 70. The research method used is quantitative method and will be analyzed using the Smart PLS application. The results showed that *Organizational Justice* has no effect, *Job Stress* and *Work-Family conflict* have a significant effect on *Turnover Intention*.

Keywords: *Turnover Intention*, *Organizational Justice*, *Job Stres* Dan *Work-Family Conflict*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan kunci sukses perusahaan yang dapat mempengaruhi dalam mempertahankan karyawan. Perusahaan perlu menyadari bahwa karyawan mempunyai unsur nilai yang perlu dipertimbangkan, dengan mempertahankan SDM yang telah dimiliki akan menghambat beban biaya pengeluaran dari perusahaan. Tentu ini menjadi faktor yang mempersulit perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, perusahaan harus memberikan prioritas tinggi pada proses pencarian,



pengangkatan, motivasi, pelatihan, dan pengembangan karyawan yang diinginkan (Rilantiana et al., 2022).

Fenomena yang terjadi akhir-akhir ini pada dunia industri dan organisasi mencatat bahwa seorang profesional akan lebih berkomitmen terhadap kepetingannya dibanding terhadap perusahaannya, sehingga karyawan seperti ini cenderung akan berpindah pindah pekerjaan. Hal ini terjadi karena adanya kesenjangan kerja yang terjadi diberbagai perusahaan sehingga karyawan tersebut akan membandingkan keadaan walaupun dengan jobdesk yang sama (Rinaldi & Ramli, 2023). Tingkat *turnover intention* diperkirakan akan tetap tinggi pada tahun 2024 ini sehingga organisasi memerlukan startegi retensi yang nyata untuk mempertahankan karyawan yang kompeten (LinkedIn.com). Pada tahun 2023 tingkat *Turnover* rata-rata 41% berdasarkan industri.

Menurut Ronald dan Mikha (2015) keinginan untuk berpindah kerja, juga dikenal sebagai *turnover intention*, merupakan tendensi seseorang untuk melepaskan pekerjaannya dalam berbagai alasan, salah satunya ingin memperoleh posisi yang diharapkan sesuai keinginannya. Tingginya tingkat *turnover intention* akan berdampak negatif karena menyebabkan keadaan yang tidak pasti (*uncertainty*) terhadap kondisi SDM dan meningkatkan biaya, seperti biaya untuk pelatihan dan proses rekrutmen ulang. Adapun faktor pemicu *turnover intention*, yang diantaranya adalah keadilan didalam suatu organisasi (*Organizational Justice*) yang dimana dalam orgnisasi terdapat keadilan didalamnya, salah satu alasan terjadinya *turnover intention* karyawan yaitu timbulnya *job stress* (stres kerja), dan *work-family conflict* dan dari ketiga fator tersebut berperan signifikan terhadap *turnover intention* (Kurniawan et al., 2022).

Organizational Justice perspektif karyawan yang diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. Jika karyawannya memperoleh keadilan dari perusahaannya, mereka akan lebih *loyal* dengan perusahaan, namun jika tidak ada keadilan maka karyawan akan lebih cenderung untuk meninggalkan perusahaan. Keadilan dikatakan dapat bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan karena mampu mengikat karyawan dengan organisasi (Suryawan et al., 2022).

Job stress dapat mempengaruhi emosi karyawan dan pada akhirnya membuat keputusan untuk mengundurkan diri. Semakin banyak stres yang terjadi dalam pekerjaan, semakin sedikit motivasi untuk bekerja. Studi yang dilakukan oleh Jamil dan Siddiqui (2015) menemukan kemungkinan stres dalam bekerja menjadi salah satu pemicu yang mempengaruhi *turnover intention*.

Dan selain itu, *Work-Family Conflict* (konflik peran ganda) juga secara signifikan mempengaruhi keinginan untuk berpindah kerja. Karyawan yang mempunyai peran ganda biasanya terkendala dalam pengaturan waktu antara pembagian pekerjaan dan kewajiban terhadap keluarga, dan menyebabkan terjadinya *turnover intention*, kesimpulan ini diperkuat dengan penelitian (Tri Yulian Pratiwi & Ike Betria, 2021) bahwa *Work-Family Conflict* mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap *turnover intention*, umumnya konflik peran ganda (*Work-Family Conflict*) sering dihadapi karyawan perempuan yang telah memiliki keluarga.

PT Sampurna Mulia merupakan salah satu perusahaan yang mangalami *turnover intention* karyawan yang sangat tinggi sehingga hampir setiap bulan melakukan perekrutan, dari hasil wawancara dengan bagian HRD hal ini didasari oleh kurangnya kelayakan perusahaan terhadap karyawan, yang dimana kurangnya kelayakan itu menyebabkan karyawan memiliki kecenderungan lebih besar untuk meninggalkan perusahaan apalagi maraknya klinik kecantikan yang lebih menjanjikan untuk jenjang karir.



Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih dalam pengaruh (*Organizational Justice*), *job stress* dan *work- family conflict* terhadap *turnover intention* dengan memfokuskan penelitian terhadap mayoritas perempuan yang bekerja pada PT Sampurna Mulia.

Metode

Penelitian ini mengambil lokasi pada PT Kusuma Sampurna Mulia yang berlokasi di Jl Utan Jati Blok7 No 1 Kalideres, Jakarta Barat. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, sedangkan jenis sumber data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan dan diolah sendiri yang diperoleh langsung dari responden yang disebar melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kusuma Sampurna Mulia cabang Jakarta dengan sampel yang di ambil sebanyak 70 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Kusuma Sampurna Mulia cabang Jakarta secara online menggunakan teknik *Snowball Sampling*. Hasil jawaban kuesioner dinyatakan dalam Skala Likert yang memuat pendapat responden mengenai pernyataan yang telah dibuat berdasarkan keadaan yang terjadi dalam perusahaan. Responden diarahkan untuk mengisi pernyataan dengan memilih sangat setuju sama dengan 5, setuju sama dengan 4, netral sama dengan 3, tidak setuju sama dengan 2, dan sangat tidak setuju sama dengan 1. Adapun teknik analisis data penelitian yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji t (hipotesis). Data dianalisis menggunakan aplikasi Smart PLS 3.29.

Hasil dan Pembahasan

Profil Responden

Tabel 1. Karakteristik Individual Responden

Karakteristik Reponden	Orang	Proporsi
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	5	6,3%
Perempuan	65	93,7%
Jumlah	70	100%
Usia		
21-30 Tahun	59	86,3%
31-40 Tahun	5	6,3%
41-50 Tahun	6	7,4%
Jumlah	70	100%
Lama Bekerja		
1-10 Tahun	63	91,2%
11-20 Tahun	5	6,3%
21-30 Tahun	2	2,5%
Jumlah	70	100%

Sumber: Google Form kuesioner 2024.



Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan (93,7%), dan sebagian besar usia 21-30 Tahun (86,3%), dengan lama bekerja 1-10 Tahun yaitu sebesar (91,2%). Dengan jumlah yang signifikan terfokus pada kelompok usia muda.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
X1	OJ2	0,829	VALID
	OJ4	0,728	VALID
	OJ6	0,711	VALID
	OJ8	0,725	VALID
	OJ9	0,715	VALID
	OJ10	0,764	VALID
	OJ11	0,803	VALID
	OJ12	0,760	VALID
	OJ13	0,707	VALID
X2	JS1	0,885	VALID
	JS2	0,879	VALID
	JS3	0,763	VALID
	JS4	0,851	VALID
	JS6	0,809	VALID
X3	WFC1	0,836	VALID
	WFC2	0,865	VALID
	WFC3	0,892	VALID
	WFC4	0,847	VALID
	WFC5	0,884	VALID
	WFC6	0,818	VALID
	WFC7	0,851	VALID
	WFC8	0,861	VALID

Y	TI1	0,875	VALID
	TI2	0,799	VALID
	TI3	0,850	VALID
	TI4	0,855	VALID
	TI5	0,803	VALID
	TI6	0,765	VALID

Sumber: Output Smart PLS 3.24 (2024)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid dengan nilai diatas 0,6 dan bernilai positif. Dengan indikator tertinggi 0,892 yaitu pada indikator *work-family conflict*. Berdasarkan uji validitas ditemukan adanya beberapa indikator yang perlu dieliminasi yakni, *Organizational Justice* (OJ1,OJ3,OJ5,OJ7), *Job Stress* (JS5).

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
X1	0,925	Reliabel
X2	0,885	Reliabel
X3	0,948	Reliabel
Y	0,906	Reliabel

Sumber: Output Smart PLS 3.24 (2024)

Pengujian reliabilitas memberikan hasil bahwa empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah diuji dan dinyatakan reliable dan konsisten karena *Cronbach's Alpha* diatas >0,60. Dengan variabel tertinggi 0,948 yaitu pada variabel *work-family conflict*.

Uji t (Hipotesis)

Tabel 4. Hasil Uji Path Coeffisien

Variabel	Original Sample (O)	Standar Deviation (Stdev)	T-Statistics O/Stdev	P-Values	Hasil
OJ → TI	0,145	0,079	1,847	0,065	Negatif-signifikan
JS → TI	0,310	0,151	2,056	0,040	Positif-signifikan
WFC → TI	0,416	0,175	2,375	0,018	Positif-signifikan



Hasil pengujian untuk variabel X1 ->Y nilai t-statistic sebesar 1,847 nilai *original sample* sebesar 0,145 dan nilai *p-values* sebesar 0.065. Nilai t-statistic lebih kecil dari nilai t-tabel 1,96, nilai *original sample* menunjukkan nilai negatif. Hasil ini menunjukkan bahwa *Organizational Justice* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan X2 -> Y diperoleh hasil nilai t-statistic sebesar 2,056, nilai *original sample* sebesar 0.310 dan nilai *p-values* sebesar 0.040. Nilai t-statistic lebih besar dari nilai t-tabel 1,96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif. Hasil ini menunjukkan bahwa *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dan untuk X3 -> Y hasil nilai t-statistic sebesar 2,375 nilai *original sample* sebesar 0,416 dan nilai *p-values* sebesar 0.018. Nilai t-statistic lebih besar dari nilai t-tabel 1,96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif. Hasil ini menunjukkan bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Justice* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, yang menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap keadilan dalam organisasi bukanlah faktor utama yang menentukan keputusan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, *Job Stress* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa tekanan kerja yang tinggi, beban kerja yang berlebihan, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menjadi faktor pendorong bagi karyawan untuk mencari peluang kerja di tempat lain. Selain itu, *Family Conflict* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat konflik keluarga yang dihadapi oleh karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga dapat menciptakan ketidakseimbangan yang mendorong karyawan untuk memilih meninggalkan pekerjaannya demi menjaga kestabilan kehidupan pribadi mereka. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menekankan pentingnya perusahaan untuk memperhatikan aspek kesejahteraan karyawan, mengelola stres kerja dengan lebih baik, serta memberikan dukungan bagi karyawan dalam menghadapi konflik keluarga agar dapat mengurangi niat mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Kurniawan, S., Sani, A., & Ngando, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *AMKOP Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Rilantiana, R., Pradana, B. Y. P., & Ilmawan, M. D. (2022). Memahami Mental Kerja Karyawan Melalui Analisa Worklife Balance Pada Turnover Intention Di Perguruan Tinggi Swasta Di Bawah BUMN Gresik. *Manajerial*, 9(02), 168. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i02.3932>
- Rinaldi, G., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Tranformational Leadership Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Swasta di Jakarta. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN)*, 4(4), 3088–3094.



Agility : Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia

Vol 01No 04 November 2024

E ISSN : 2987 – 7911

<https://lenteranusa.id/>



<https://doi.org/http://doi.org/10.55338/jpkmn.v4i4.1699>

Suryawan, T. G. A. W. K., I Komang Sumerta, I. G. A. V., & Abdullah, S. (2022). JBTI : Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi. *Jurnal Bisnis*, 11(2), 134–148.

Tri Yulian Pratiwi, & Ike Betria. (2021). Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Pada Karyawan Perempuan. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 10(2), 1–14.
<https://doi.org/10.30606/cano.v10i2.1127>