

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, JOB STRESS, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON TEACHER TURNOVER INTENTION

Rayyan Aqila Praditya

Aguspati Research Instituta, Pati, Indonesia

Abstrak - Turnover intention adalah perilaku karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya dalam suatu organisasi. Turnover intention merupakan fenomena yang sangat dihindari oleh suatu organisasi karena tingkat turnover yang tinggi dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam organisasi dan menghambat tercapainya tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel stres kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan terhadap turnover intention guru. Total ada 87 responden. Teknik analisisnya adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Secara simultan stres kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention guru

Kata kunci: Turnover Intention, Stres Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi.

PENDAHULUAN

Keinginan berpindah kerja atau turnover intention merupakan suatu kejadian yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Turnover intention dapat menyebabkan perusahaan tidak mendapatkan manfaat dari peningkatan kinerja karyawan dan terus mengeluarkan biaya baru untuk perekrutan karyawan baru. Kekosongan posisi yang disebabkan oleh perpindahan karyawan akan digantikan oleh karyawan yang masih bertahan, sehingga beban kerja karyawan yang bertahan akan bertambah dan dapat menimbulkan stres kerja. Stres di tempat kerja merupakan hal yang umum dalam kehidupan moderen dan menjadi masalah bagi manajer sumber daya manusia, karyawan yang mengalami stres tingkat tinggi cenderung tidak sehat, tidak termotivasi, kurang produktif dan kurang merasa aman di tempat kerja. Karyawan yang puas akan pekerjaannya tidak menurunkan kecenderungan untuk keluar dari organisasi dikarenakan tidak menyukai birokrasi organisasi dimana mereka bekerja, sehingga peranan budaya penting dalam mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja untuk membentuk suatu keterikatan, kesetiaan dan komitmen dalam organisasi. Tantangan bagi organisasi adalah mempertahankan karyawan dalam waktu yang lama sehingga organisasi mendapatkan manfaat dari usaha karyawan tersebut. Setiap karyawan ingin memberikan yang terbaik apabila karyawan merasa puas dengan apa yang diterima di perusahaan.

Stres kerja yang kerap dirasakan guru dikarenakan guru-guru tidak hanya fokus untuk mengajar, namun memiliki tugas tambahan seperti tugas-tugas manajemen, mengurus administrasi, menyiapkan materi dan juga mengurus kesejahteraan siswa. Lingkungan kerja yang ditawarkan adalah suasana sekolah yang kekeluargaan, pelatihan rutin untuk peningkatan skill serta timbal balik yang positif agar guru merasa nyaman saat bekerja dan tidak meninggalkan sekolah. Namun, itu semua nampaknya belum cukup untuk membuat guru tetap bekerja. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merasa tertarik untuk

meneliti apakah stres kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap turnover intention guru

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap turnover intention pada guru, 2) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap turnover intention pada guru, 3) untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap turnover intention pada guru, 4) untuk menganalisis pengaruh stres kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap Turnover Intention pada guru dan 5) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap turnover intention guru

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif yaitu memberikan gambaran keadaan masa sekarang secara mendalam mengenai pengaruh stres kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap turnover intention guru dengan cara menggambarkan dan secara terperinci mengenai masalah yang akan diteliti berdasarkan data-data yang diperoleh dari angket/kuesioner yang telah dikumpulkan, kemudian dianalisa dan disampaikan dalam bentuk kalimat untuk kemudian ditarik kesimpulan. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas meliputi Stres Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Komitmen Organisasional (X3); dan variabel terikat yaitu Turnover Intention. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru yang berjumlah 87 orang. Teknik penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh yakni menggunakan seluruh anggota populasi. Tehnik analisis data yang digunakan adalah uji Instrumen, analisis Regresi Linear Berganda, uji Asumsi Klasik, T-test, F-test dan uji Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh stres kerja (X1) terhadap Turnover Intention guru Diperoleh koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,232, t-hitung sebesar 2,543 dan signifikansi sebesar 0,002 menandakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention guru

Pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap Turnover Intention guru

Diperoleh koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar -0,176, t-hitung sebesar -2,998 dan signifikansi sebesar 0,001 menandakan budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention guru

Pengaruh komitmen organisasional (X3) terhadap Turnover Intention guru

Diperoleh koefisien regresi variabel komitmen organisasional sebesar -0,114, t- hitung sebesar -2,987 dan signifikansi sebesar 0,000 menandakan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention guru

Pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Guru

Hasil uji menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 420,422 dan sig F sebesar 0,001 dengan nilai Ftabel sebesar 2,766 sesuai dengan lampiran dan taraf nyata 5%. Ternyata Fhitung lebih besar dari Ftabel atau

420,422 > 2,7897. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention guru

KESIMPULAN

Stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Turnover Intention guru SMK. Peningkatan stres kerja yang dialami guru mampu meningkatkan turnover intention guru SMK. Budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Turnover Intention guru SMK. Adanya budaya organisasi yang baik dapat menurunkan tingkat turnover intention guru SMK. Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Turnover Intention guru SMK. Restumuning Perean tingkat turnover intention guru SMK. Stres kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention guru SMK. Besaran pengaruh stres kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap turnover intention SMK. Perlunya untuk mengatur ulang kembali tugas administrasi guru agar guru-guru mendapatkan tugas yang merata dan tidak ada satu guru yang merangkap beberapa jabatan dalam sekolah sehingga guru tersebut harus mengerjakan lebih dari satu pekerjaan setiap hari dan meningkatkan stres kerja guru tersebut. Memberikan apresiasi dan kebebasan apabila guru melakukan inisiatif dalam mengajar dan berani mengambil resiko mencoba skema pembelajaran yang lebih baik untuk siswa dan mampu beradaptasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi. Meningkatkan persepsi yang lebih baik dari guru tentang nilai-nilai yang terdapat di SMK. Kondisi seperti ini dapat mendorong perasaan bahwa guru didukung oleh organisasi dan pada akhirnya akan memberikan dampak secara langsung berupa peningkatan hasil kerja yang dilakukan sebagai bentuk balasan dari dukungan yang diterima tersebut. Mempertimbangkan aspek faktor lain yang tidak atau belum ditelaah dalam model penelitian, selain stres kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasional seperti halnya kepuasan kerja, work family conflict, lingkungan kerja, kepuasan gaji yang mempengaruhi turnover intention maupun pada sekolah atau perusahaan lain. Mempertimbangkan penggunaan desain penelitian longitudinal dari penelitian selanjutnya untuk dapat mengungkap apakah terdapat perbedaan atau tidak untuk konsistensi hasil empiris dari waktu ke waktu.

References

1. Asbari, M., Pramono, R., Kotamena, F., Liem, J., Alamsyah, V. U., Imelda, D., & Purwanto, A. (2020). Studi fenomenologi work-family conflict dalam kehidupan guru honorer wanita. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 180-201.
2. Asbari, M., Nurhayati, W., Purwanto, A., & Putra, F. (2020). Pengaruh Genetic Personality dan Authoritative Parenting Style terhadap Pendidikan Karakter di Aya Sophia Islamic School. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 142-155.
3. Asbari, M., Purwanto, A., & Novitasari, D. (2022). Kepuasan Kerja Guru: Di antara Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 1(1), 7-12.
4. Asbari, M., Purwanto, A., Sudargini, Y., & Fahmi, K. (2020). The effect of work-family conflict and social support on job satisfaction: a case study of female employees in Indonesia. *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 32-42.

5. Cahyono, Y., Purwanto, A., Azizah, F. N., & Wijoyo, H. (2020). Impact of service quality, university image and students satisfaction towards student loyalty: Evidence from Indonesian private universities. *Journal of Critical Reviews*, 7(19).
6. Basuki, S., Novitasari, D., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Pebrina, E., & Asbari, M. (2020). Performance analysis of female employees in the COVID-19 pandemic period: The effects of readiness for change and effectiveness of transformational leadership. *Solid State Technology*, 63(1s), 201-217.
7. Cahyono, Y., Jihadi, M., Arifin, Z., Purnamasari, W., Wijoyo, H., Putra, R. S., & Purwanto, A. (2020). Do servant leadership influence market performance? Evidence from Indonesian pharmacy industries. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 439-451.
8. Basuki, S., Asbari, M., Purwanto, A., Agistiawati, E., Fayzhall, M., Radita, F. R., & Hutagalung, D. (2020). Pengaruh Organizational Culture terhadap Teacher Innovation Capability dalam Perspektif Knowledge Sharing: Studi Kasus Jabodetabek. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 171-192.
9. Chidir, G., Asbari, M., Purwanto, A., & Asbari, D. A. F. (2022). Pengaruh Learning dan Coaching Individu terhadap Kinerja Guru: Sebuah Telaah Singkat. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 1(1), 21-25.
10. Desky, H., Mukhtasar, M., Istan, M., Ariesa, Y., Dewii, I. B. M., Fahlevi, M., & Purwanto, A. (2020). Did trilogy leadership style, organizational citizenship behaviour (OCB) and organizational commitment (OCO) influence financial performance? Evidence from pharmacy industries. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 297-305.
11. Erlangga, H., Mulyana, Y., Sunarsi, D., Solahudin, M., Dwiwarman, D. A., Waskita, N. I. D., & Purwanto, A. (2021). The effect of organizational commitment and work environment on job satisfaction and teachers performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(7), 109-117.
12. Fayzhall, M., Purwanto, A., Asbari, M., Goestjahjanti, F. S., Winanti, W., Yuwono, T., & Suryani, P. (2020). Transformational versus Transactional Leadership: Manakah yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru?. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 256-275.
13. Fikri, M. A. A., Pramono, T., Nugroho, Y. A., Novitasari, D., & Asbari, M. (2021). Leadership model in pesantren: Managing knowledge sharing through psychological climate. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 149-160.
14. Fahmi, K., Kurniawan, T., Sena, A., Suryani, P., Sugianto, A., & Amelia, D. (2020). Did Servant, Digital and Green Leadership Influence Market Performance? Evidence from Indonesian Pharmaceutical Industry. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 642-653.
15. Maesaroh, S., Asbari, M., Hutagalung, D., Mustofa, M., Agistiawati, E., Basuki, S., & Chidir, G. (2020). PengaruhReligiusitas dan Kepemimpinan Transformasional terhadap KinerjaGuru melalui Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 276-290.
16. Cahyono, Y., Purwanto, A., Azizah, F. N., & Wijoyo, H. (2020). Impact of service quality, university image and students satisfaction towards student loyalty: Evidence from Indonesian private universities. *Journal of Critical Reviews*, 7(19).
17. Cahyono, Y., Jihadi, M., Arifin, Z., Purnamasari, W., Wijoyo, H., Putra, R. S., & Purwanto, A. (2020). Do servant leadership influence market performance? Evidence from Indonesian pharmacy industries. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 439-451.
18. Erdogan, T. (2017). The investigation of the relationship between self-regulation and language learning strategies. *The Eurasia Proceedings of Educational and Social Sciences*, 7, 38-43.

19. Erlangga, H., Sos, S., & Erlangga, H. (2021). The influence of motivation, ability, organizational culture, work environment on teachers performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(4), 99-108.
20. Fayzhall, M., Purwanto, A., Asbari, M., Basuki, S., Mustofa, M., Hutagalung, D., ... & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kapabilitas Inovasi Guru Dalam Perspektif Organizational Learning. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 64-91.
21. Fahmalatif, F., Purwanto, A., Siswanto, E., & Ardiyanto, J. (2021). Exploring Barriers and Solutions of Online Learning During the Covid-19 Pandemic By Vocational School Teachers. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(2), 53-63.
22. Goestjahjanti, F. S., Purwanto, A., Asbari, M., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., Agistiawati, E., ... & Dewi, W. R. (2020). Pengaruh organizational learning terhadap peningkatan hard skills, soft skills dan inovasi guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 202-226.
23. Jannah, M., Fahlevi, M., Paulina, J., Nugroho, B. S., Purwanto, A., Subarkah, M. A., & Cahyono, Y. (2020). Effect of ISO 9001, ISO 45001 and ISO 14000 toward financial performance of Indonesian manufacturing. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 894-902.
24. Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employee's job satisfaction and performance. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116-123.
25. Lusiani, M., Abidin, Z., Fitrianiingsih, D., Yusnita, E., Adiwinata, D., Rachmaniah, D., ... & Purwanto, A. (2020). Effect of servant, digital and green leadership toward business performance: evidence from Indonesian manufacturing. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11.
26. Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, A. (2020). Maximizing Employee Performance: An Analysis of Organizational and Individual Factors. *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 95-104.
27. Oscari Yudhi Ari Wijaya, A. P., Sulistiyani, S., Pudjowati, J., Kartikawati, T. S., Kurniasih, N., & Purwanto, A. (2021). The role of social media marketing, entertainment, customization, trendiness, interaction and word-of-mouth on purchase intention: An empirical study from Indonesian smartphone consum e. *International Journal of Data and Network Science*, 5(3), 231-238.
28. Purwanto, A. (2020). Did transformational, transactional leadership style and organizational learning influence innovation capabilities of school teachers during covid-19 pandemic?. *Sys Rev Pharm*, 11(9), 299-311.
29. Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Model Pengaruh Gaya Kepemimpinan Authentic, Authoritarian, Tansformational, Transactional Berpengaruh Terhadap Kinerja: Studi Pada Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Jawa Tengah. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 227-245.
30. Purwanto, A. (2022). The Role of Digital Leadership, e-loyalty, e-service Quality and e-satisfaction of Indonesian E-commerce Online Shop. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(5), 51-57.
31. Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, H., Setiana, Y. N., & Fahmi, K. (2021). Effect of psychological capital and authentic leadership on innovation work behavior. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 1-13.
32. Purwanto, A. (2022). The role of transformational leadership and organizational citizenship behavior on SMEs employee performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*.

33. Purwanto, A. (2020). Effect of organizational citizenship behavior, work satisfaction and organizational commitment toward Indonesian school performance. *Sys Rev Pharm*, 11(9), 962-971.
34. Purwanto, A., Sopa, A., Primahendra, R., Kusumaningsih, S. W., & Pramono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transactional, Transformational, Authentic Dan Authoritarian Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kudus. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 70-80.
35. Purwanto, A., Sopa, A., Primahendra, R., Kusumaningsih, S. W., & Pramono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transactional, Transformational, Authentic Dan Authoritarian Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kudus. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 70-80.
36. Priadana, S., Sunarsi, D., Wahyitno, A. P. S., Mogi, A., Agustin, F., Irawati, L., ... & Purwanto, A. (2021). The Effect of Strategic Leadership on Competitive Strategy and Business Performance: Evidence from Indonesian SME's. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 4908-4918.
37. Quddus, A., Nugroho, B. S., Hakim, L., Ritaudin, M. S., Nurhasanah, E., Suarsa, A., ... & Sudargini, Y. (2020). Effect of Ecological, Servant dan Digital Leadership Style Influence University Performance? Evidence from Indonesian Universities. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10).
38. Sudargini, Y., & Purwanto, A. (2020). The effect of teachers pedagogic competency on the learning outcomes of students. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(4), 1-8.
39. Tsoraya, N. D., Khasanah, I. A., Asbari, M., & Purwanto, A. (2023). Pentingnya Pendidikan Karakter Terhadap Moralitas Pelajar di Lingkungan Masyarakat Era Digital. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(01), 7-12.
40. Utomo, H. J. N., Irwantoro, I., Wasesa, S., Purwati, T., Sembiring, R., & Purwanto, A. (2023). Investigating The Role of Innovative Work Behavior, Organizational Trust, Perceived Organizational Support: An Empirical Study on SMEs Performance. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(2), e417-e417.
41. Sudargini, Y., & Purwanto, A. (2020). Pendidikan pendekatan multikultural untuk membentuk karakter dan identitas nasional di era revolusi industri 4.0: a literature review. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(3), 299-305.
42. Yuwono, H., Gunawan, D. R., Eliyana, A., Anggraini, R. D., Herlambang, P., & Jalil, N. I. A. (2022). Transformational leaders' approach to overcapacity: A study in correctional institutions. *Plos one*, 17(11), e0276792.