

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI
(Studi Kasus PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Pekalongan)**

M. Ghusni Ridho¹⁾, M. Farid Wajdi²⁾, Muhammad Sholahuddin³⁾

Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Surakarta

E-mail: ghusniuns@gmail.com

Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Email: fw265@ums.ac.id

Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Email: ms242@ums.ac.id

Abstract

The research objective was to determine the effect of Job Stress and Satisfaction on Turnover Intention mediated by Organizational Commitment at the Pekalongan Post Office. This research was conducted at PT Pos Indonesia Pekalongan Branch. The number of respondents taken was 100 employees. Data analysis uses SmartPLS to test the validity, reliability and test the research hypothesis. The results of the study show that work stress has a significantly positive effect on Turnover Intention and a negative effect on Organizational Commitment. Job Satisfaction has no effect on Turnover Intention and has a positive effect on Organizational Commitment. Organizational Commitment has no effect on Turnover Intention. The results of path analysis testing on the indirect effect of both job stress and job satisfaction on switching intentions through organizational commitment did not show a significant relationship.

Keywords: Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention

1. PENDAHULUAN

Turnover karyawan tetap menjadi salah satu topik yang paling banyak diteliti dalam analisis organisasi, dimana telah menjadi tantangan bagi fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga memerlukan banyak intervensi yang bijaksana untuk memastikan kinerja kerja yang efektif oleh karyawan sekaligus mendukung mereka dalam kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan diri (Seema dkk., 2021). Masalah ini sangat penting untuk organisasi mana pun, terutama bagi perusahaan yang beroperasi di lingkungan kompetitif, dimana tingkat perputaran yang tinggi dapat mengganggu fungsi internal organisasi dan menimbulkan biaya yang besar, karena biaya tambahan yang diperlukan untuk merekrut, memilih, dan melatih anggota baru (De Clercq dkk., 2020).

PT Pos Indonesia (Persero) adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang terutama menyediakan layanan pos. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, hingga akhir tahun 2021, perusahaan ini memiliki 6 unit kantor regional, 42 unit kantor cabang utama, dan 168 unit kantor cabang yang tersebar di seantero Indonesia. Kota Pekalongan sejak tahun 1746 merupakan jalur pos di Jawa, dimana menjadi tempat pergantian kuda kereta pos dari Batavia sebelum melanjutkan perjalanan ke Semarang. Kantor Pos Cabang Utama Pekalongan membawahi seluruh Kantor Pos di wilayah Karesidenan Pekalongan. Namun, dalam penelitian

ini terbatas pada Kantor Pos Kabupaten Batang, Pekalongan dan Kabupaten Pekalongan. Lokasi penelitian ini dipilih dikarenakan banyak terjadi keluar masuk (*turnover*) karyawan di Pos Pekalongan terutama pada karyawan kemitraan.

Tabel 1.
Data *Turnover intention* Pos Pekalongan 2020 – Juli 2023

Tahun	Jumlah <i>Turnover</i>	Persentase
2020	9	7%
2021	19	14%
2022	11	8%
2023 (Januari - Juli)	3	2%

Sumber: Data Internal SDM dan Dukungan Umum Pos Pekalongan

Menurut Setiawan dan Brian (2013) dalam artikel (Jaya & Widiastini, 2021) teori tersebut berpendapat bahwa *turnover* normal pada kisaran 5% hingga 10% per tahun, jika *turnover* melebihi 10% maka rate tersebut tinggi. Berdasarkan data diatas terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan khususnya pada karyawan pada tahun 2021 sebesar 7% atau 9 karyawan, tingkat *turnover* pada tahun 2021 sebesar 14% atau 19 karyawan, dan tingkat *turnover* pada tahun 2022 sebesar 8% atau 11 karyawan, bahkan sampai dengan per Juli 2023 sudah ada *turnover* karyawan 2% atau 3 karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada salah satu cabang PT. Pos Indonesia yaitu Pos Cabang Pekalongan untuk menyelidiki bagaimana perusahaan mengelola *turnover* karyawan agar dapat memberikan layanan yang optimal dengan melakukan wawancara dengan staf SDM dan Manajer serta pengambilan data kuisioner kepada karyawan Pos Indonesia Cabang Pekalongan.

Salah satu factor terjadi *Turnover Intention* adalah Stres Kerja. Beberapa perusahaan kompetitif saat ini, menuntut karyawannya untuk terus bekerja dengan segala macam tantangan dan tekanan, bahkan ada sistem jadwal lembur bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan kebutuhan yang semakin banyak yang harus dipenuhi, beban kerja yang semakin berat, persaingan kerja yang semakin ketat dapat memicu timbulnya stress kerja. (Stamolampros dkk., 2019). Tekanan mental atau fisik cenderung membebani karyawan dan merusak kualitas pekerjaan mereka, dimana pada akhirnya timbul pemikiran negative tentang masa depan pekerjaan mereka. (De Clercq dkk., 2020).

Bentuk stressor yang ada di mana-mana tetapi tersembunyi di tempat kerja adalah lingkungan kerja yang tidak mendukung untuk berkembang dan mendapatkan perlakuan buruk antarpribadi yang mengikis kesehatan psikologis dan mental karyawan. (Anasori dkk., 2021). Perlakuan buruk di tempat kerja dimana satu atau beberapa individu menganggap diri mereka menerima tindakan negatif dari satu orang atau lebih secara terus-menerus selama periode waktu tertentu, dalam situasi di mana target mengalami kesulitan membela diri terhadap tindakan tersebut. (Bentley dkk., 2021). Hal tersebut nantinya akan menyebabkan ketakutan, kecemasan, kegugupan, demoralisasi, ketegangan psikologis, kepekaan, kelelahan mental, dan bahkan mengurangi kepuasan kerja. (N. Li dkk., 2019)

Turnover intention juga seringkali dikaitkan dengan kurangnya kepuasan kerja karyawan dimana kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menarik dan mempertahankan tenaga kerja profesional. (Stamolampros dkk., 2019). Tingkat gaji dan tunjangan dipandang sebagai

kebijaksanaan oleh karyawan dan berfungsi sebagai sinyal kuat mengenai apakah suatu organisasi menghargai dan peduli terhadap karyawannya. (Jolly dkk., 2021). Secara khusus, pekerjaan yang membutuhkan tingkat usaha yang tinggi tetapi menawarkan gaji yang rendah dapat mengakibatkan penyakit fisik, gangguan kejiwaan, dan kelelahan di kalangan karyawan yang dapat menyebabkan tingkat keinginan berpindah yang tinggi. Sebaliknya, sistem penghargaan yang adil dapat memotivasi karyawan untuk lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan dengan demikian lebih mungkin untuk tetap berada di organisasi mereka saat ini. (X. Li dkk., 2021)

Kepuasan yang tinggi dan tercapai diyakini akan menimbulkan komitmen terhadap organisasi. Konsep kepuasan kerja sebagai "kesejahteraan subjektif di tempat kerja" yaitu merujuk pada kepuasan seseorang dari faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaannya. (Seema dkk., 2021). Komitmen karyawan mengacu pada tingkat kepercayaan atau penerimaan terhadap tujuan organisasi yang menentukan apakah seorang karyawan akan tetap atau meninggalkan organisasi. keseluruhan (Faizah dkk., 2021.). Menurut teori pertukaran sosial, karyawan yang merasa puas dengan paket tunjangan yang diberikan oleh organisasinya (misalnya gaji yang tinggi) cenderung membalasnya dengan membentuk komitmen organisasi yang kuat. (X. Li dkk., 2021).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan (Seema dkk., 2021) yang berjudul "*Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment*" dimana *Organizational Commitment* memiliki efek mediasi antara *Job Satisfaction & Moonlighting Intention* sedangkan *Job Satisfaction* memberikan dampak positif yang sangat tinggi terhadap *Organizational Commitment*. Selain itu, *Organizational Commitment* menunjukkan hubungan berbanding terbalik yang sangat signifikan dengan *Moonlighting Intentions*. Selain itu, penelitian (Faizah dkk., 2021) yang berjudul "*Job Satisfaction and Turnover intention: The Moderating Effect of Organizational Commitment*" menunjukkan hasil Kepuasan kerja dan *turnover intention* memiliki hubungan yang negatif dan signifikan. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, komitmen yang tinggi mengecilkan mereka untuk meninggalkan perusahaan yang memberi mereka pekerjaan. Kemudian, komitmen organisasi memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di PT. Bank Rakyat Indonesia di kantor cabang Pontianak.

Sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan oleh (Susilo & Satrya, 2019) yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak" dengan Hasil pengujian menunjukan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, serta kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasional. Penelitian lain yang mendukung seperti yang dilakukan Zainur Rosi, 2020) yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Yang Dimediasi Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Pt. Kemilau Bintang Timur Cirebon)" dimana Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, untuk kepuasan kerja terhadap *turnover intention* tidak berpengaruh signifikan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hubungan antara stress kerja

dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi tidak signifikan artinya komitmen organisasi tidak mampu memediasi stres kerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan studi pendahuluan ada beberapa alasan atas ketidakpuasan karyawan dikarenakan beban kerja yang begitu tinggi dimana karyawan harus lembur bahkan harus mengerjakan tambahan pekerjaan yang bukan menjadi tugas pokok karyawan tersebut. Selain itu, beban kerja juga mempengaruhi gaji karyawan yang merasa tidak sebanding dengan beban kerja yang dikerjakan karyawan atau adanya keterlambatan gaji dari perusahaan yang menjadikan karyawan mempunyai niat untuk meninggalkan perusahaan, dari sebagian karyawan juga mengeluhkan tentang ketidaksetaraan pekerjaan dengan bidangnya maka dari itu karyawan merasa tertekan dan merasakan stres. Sehingga hal ini menjadi perhatian untuk diteliti dan mencari bagaimana solusi mengatasinya.

1.1 Teori Demand Control (Strain Job)

Karasek serta Theorell (1990) dalam (Syifa, 2014) mendeskripsikan *Job demand* ataupun *psychological demand* merupakan dimensi yang menampilkan seorang dalam bekerja keras ataupun menggambarkan kerasnya bekerja yang dilihat dari beban kerja (*workload*), *personal conflict*, serta tekanan dalam waktu. Sebaliknya, *Job control* ataupun yang biasa diucap *decision latitude* ataupun keahlian tingkatan lanjut yang memberikan pekerja kendali atas keahlian spesial mana yang digunakan buat menuntaskan tugas (Karasek; Theorell, 1990, p. 58) (Syifa, 2014).

Ada 4 jenis kerja bagi Karasek serta Theorell (1990) dalam (Syifa, 2014) Pada tiap jenis kerja, ada tipe pekerjaan yang tercantum dalam jenis tertentu, bersumber pada kekhasan dari pekerjaan tersebut. Jenis– jenis kerja tersebut merupakan selaku berikut:

- 1.1.1 *Passive Job*, ialah kala *job demands* ataupun *job control* terletak pada taraf yang rendah. Perihal ini diisyaratkan dengan tuntutan kerja yang rendah, ialah kala karyawan tidak mempunyai beban kerja yang berat, mempunyai tenggat waktu penyelesaian yang longgar, serta karyawan tidak mempunyai kebebasan dalam metode mengendalikan pekerjaannya, dan tidak mempunyai wewenang buat memutuskan suatu yang berkaitan dengan pekerjaannya.
- 1.1.2 *High Strain Job* ialah prediksi utama respon yang sangat merugikan dari terdapatnya *psychological strain* (kelelahan, kendala kecemasan, tekanan mental, serta penyakit raga) merupakan kala *psychological demands* dari pekerjaan besar, serta *job control* dari pekerjaan rendah (Karasek; Theorell, 1990 dalam (Syifa, 2014).
- 1.1.3 *Low Strain Job* dideskripsikan selaku suasana kerja yang sarat dengan relaksasi. Suasana kerja pada jenis ini merupakan tidak tergesa-gesa dalam bekerja, nyaris sangat baik buat jadi realitas (Karasek; Theorell, 1990 dalam (Syifa, 2014).
- 1.1.4 *Active Job*, ialah kala *job demands* serta *job control* bersama terletak dalam jenis besar. Jenis kerja ini diisyaratkan dengan sebagian suasana kerja yang menantang, jenis dari kerja profesional, di mana memerlukan tingkat kinerja yang optimal, namun tanpa *psychological strain* yang negative. (Karasek; Theorell, 1990 dalam (Syifa, 2014).

1.2 Turnover Intention

Turnover Intention ialah sesuatu rencana karyawan yang akan mencari pekerjaan baru serta meninggalkan industri dengan kurun waktu yang dekat (Kundu and Gahlawat, 2015 dalam (Zainur Rosi, 2020). Bagi Mobley dkk (1978) dalam (Ansori, 2021) kemauan pindah kerja (*Turnover Intention*) merupakan kecenderungan ataupun hasrat karyawan buat

berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela ataupun pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain bagi pilihannya sendiri. *Turnover Intention* diisyaratkan dengan timbulnya kemauan meninggalkan pekerjaan, mencari pekerjaan baru serta mencari profesi baru. Perihal ini berarti buat dihambat supaya pegawai tidak betul-betul pindah (Tett serta Meyer, 1993) dalam (Ardianto & Bukhori, 2021). Bagi Robbins serta Judge (2015) dalam (Jaya & Widiastini, 2021) Hasrat buat keluar (*Turnover Intention*) ialah tingkatan di mana pekerja cenderung mau keluar dari industri sebab minimnya energi tarik pekerjaan dikala ini, baik sukarela ataupun tidak sukarela, sebab terdapat pekerjaan alternatif yang lain buat diseleksi.

Mobley (2011) dalam (Zainur Rosi, 2020) terdapat penanda yang digunakan buat mengukur *Turnover Intention* ialah selaku berikut: (1) Berfikir buat menyudahi, sesuatu gambaran orang yang berfikir buat keluar dari industri ataupun masih tetep di industri. Berawal dari ketidakpuasan karyawan setelah itu mereka mulai timbul fikiran buat keluar dari tempat kerjanya dikala ini sehingga bisa pengaruhi tingkatan kedatangan karyawan, (2) Kemauan Buat Meninggalkan, sesuatu keadaan dimana orang ataupun karyawan mencari pekerjaan lain apabila karyawan mulai kerap memikirkan buat keluar dari industri, (3) Kemauan buat mencari pekerjaan lain, sesuatu keadaan dimana orang ataupun karyawan telah bernazar buat keluar dari industri apabila sudah menciptakan pekerjaan baru yang lebih baik hingga lelet ataupun kilat karyawan akan memutuskan pilihannya antara senantiasa ataupun keluar dari industry.

1.3 Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2006: 35) dalam (Ansori, 2021) Komitmen Organisasi itu sendiri dimaksud secara universal selaku perilaku yang menampilkan loyalitas karyawan serta ialah proses berkepanjangan gimana seseorang anggota organisasi mengekspresikan atensi mereka kepada kesuksesan serta kebaikan organisasinya. Visi, misi serta tujuan organisasi akan tercapai bila terdapatnya komitmen dari anggota organisasinya.

Sedangkan (Robbins & Judge, 2011) mendefinisikan Komitmen Organisasional selaku sesuatu kondisi karyawan memihak kepada industri tertentu serta tujuan-tujuannya, dan berkeinginan memelihara keanggotaannya dalam industri itu. (Trisnawati et al., 2020). Dengan kata lain, Komitmen Organisasional berkaitan dengan kemauan karyawan yang besar buat berbagi serta berkorban untuk industry.

Aspek yang pengaruhi komitmen organisasi bagi Dyne serta Graham dalam (Sepulfriskila Tampubolon et al., 2020) ialah aspek personal tercantum didalamnya karakteristik karakter tertentu; umur serta masa kerja; tingkatan pembelajaran; tipe kelamin; status pernikahan; serta keterlibatan kerja, berikutnya aspek situasional tercantum didalamnya nilai (*value*) tempat kerja; keadilan organisasi; ciri pekerjaan; serta sokongan organisasi, serta yang terakhir merupakan aspek posisional tercantum didalamnya masa kerja serta tingkatan pembelajaran.

Kreitner serta Kinicki (2016: 166) dalam (Ansori, 2021) membedakan komitmen organisasi atas 3 Ukuran, ialah:

1.3.1 Komitmen afektif (*affective commitment*), ialah mencerminkan keterikatan emosional pada pekerja, serta keterlibatan dalam organisasi. Pekerja dengan komitmen afektif kokoh melanjutkan bekerja dengan organisasi sebab mereka mau melaksanakannya.

1.3.2 Komitmen berkepanjangan (*continuance commitment*), ialah mencerminkan pada kepedulian terhadap bayaran berkaitan dengan apabila meninggalkan organisasi.

Pekerja yang paling utama terikat pada organisasi didasarkan pada komitmen berkepanjangan senantiasa terletak dalam organisasi sebab mereka butuh melaksanakannya.

- 1.3.3 Komitmen normatif (*normative commitment*), ialah mencerminkan perasaan selaku kewajiban buat melanjutkan peluang kerja. Pekerja dengan komitmen normatif tingkatan besar merasa kalau mereka wajib senantiasa dengan organisasi.

1.4 Stres Kerja

Martoyo (2007) dalam (Zainur Rosi, 2020). Stres Kerja ialah tekanan batin yang di natural oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya di sesuatu organisasi. Robbins and Coulter (2010) stres merupakan keadaan dinamik yang di dalamnya orang mengalami kesempatan, hambatan, tuntutan yang terpaut dengan apa yang di idamkan. (Ridho Adi Putranto, 2019). Bagi Siagian (2015) stres ialah keadaan ketegangan yang bisa pengaruhi emosi, benak serta keadaan raga orang.

Berbagai pemicu stress ditemui. Robertson serta Cooper dalam (Wina Oktafiana Dafinci, 2019) mengenali 5 pemicu utama stres kerja, ialah aspek intrinsik pada pekerjaan, ikatan di tempat kerja, pengembangan karier, kedudukan dalam organisasi serta struktur organisasi dan hawa organisasi. Sumber pemicu stres dipaparkan oleh Dipboye (2018) dalam (Wina Oktafiana Dafinci, 2019) dari sisi organisasi, meliputi:

- 1.4.1 Pekerjaan itu sendiri ialah beban pekerjaan yang sangat sedikit ataupun sangat berat, keadaan area raga yang kurang baik, serta tekanan waktu.
- 1.4.2 Kedudukan dalam organisasi, ialah apakah karyawan merasakan *conflict role*, *role of ambiguity*, besarnya tanggung jawab, partisipasi dalam organisasi, serta pengambilan keputusan.
- 1.4.3 Pertumbuhan karir, ialah apakah karyawan merasakan *over promotion*, *under promotion*, serta minimnya rasa nyaman dalam pekerjaan.
- 1.4.4 Ikatan dalam organisasi, ialah sepanjang mana ikatan yang kurang baik antara karyawan- pimpinan, karyawan- karyawan, ataupun antar pimpinan sendiri.
- 1.4.5 Keberadaan organisasi meliputi konsultasi yang kurang efisien, hambatan dalam sikap, serta politik dalam organisasi.
- 1.4.6 Ikatan organisasi dengan pihak luar ialah gimana kesesuaian antara tuntutan keluarga vs tuntutan organisasi serta antara atensi individu vs kebijakan organisasi.

Menurut (Robbins & Judge, 2011) potensi sumber stres dibagi jadi 3 fitur ialah: (1) Aspek Lingkungan, ketidakpastian lingkungan akan pengaruhi perencanaan struktur organisasi. Ketidakpastian itu pula mempengaruhi tingkatan stres di golongan para karyawan dalam organisasi. (2) Aspek Organisasi, banyak sekali aspek dalam organisasi yang memunculkan stres, tekanan buat menjauhi kekeliruan ataupun menuntaskan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang kelewatan dan rekan kerja yang tidak mengasyikkan, (3) Aspek individu, Aspek utama di dalam organisasi yang memunculkan stres ialah mencakup kehidupan individu karyawan semacam contoh perkara keluarga, permasalahan ekonomi individu serta ciri karakter bawaan.

1.5 Kepuasan Kerja

(Robbins & Judge, 2011) mendefinisikan Kepuasan Kerja selaku perasaan positif pada sesuatu pekerjaan, yang ialah akibat/ hasil penilaian dari bermacam aspek pekerjaan tersebut. Bagi Priansa (2018: 291) dalam (Seplifriskila Tampubolon et al., 2020) Kepuasan kerja ialah sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah bahagia/ suka, ataupun tidak

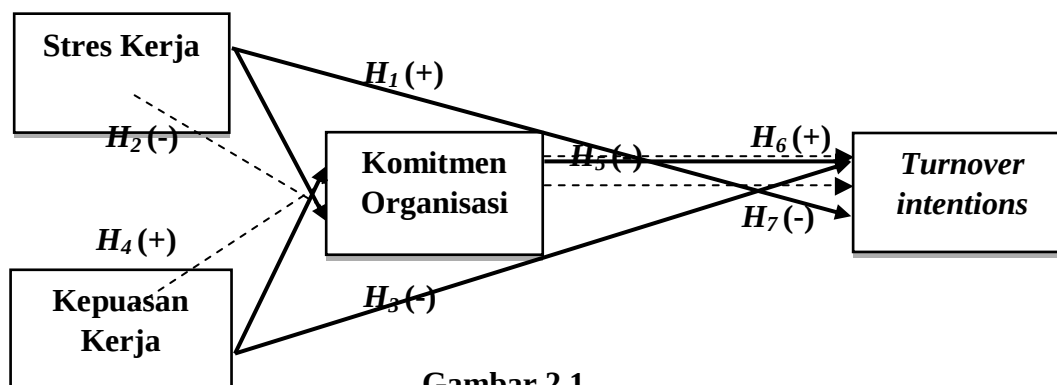
bahagia/ tidak suka selaku hasil interaksi pegawai dengan area pekerjaannya ataupun selaku anggapan perilaku mental, serta pula selaku hasil evaluasi pegawai terhadap pekerjaannya. (Evi Novitasari et al., 2020).

Menurut Luthans (2006) dalam (Irawan Setiyanto & Nurul Hidayati, 2017) Kepuasan kerja merupakan hasil dari anggapan karyawan menimpa seberapa baik pekerjaan mereka membagikan perihal yang dinilai berarti dimana, Orang cenderung lebih puas bila kinerjanya dihargai serta diapresiasi oleh perusahaannya tidak hanya meningkatkan motivasi, penghargaan pula akan membuat karyawan merasa kalau kinerjanya diperlukan. (Kurniawati et al., 2022) Kebalikannya pula bila industri kurang menghargai akan menimbulkan karyawan kurang puas serta memilah buat meninggalkan industri.

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2008: 127) dalam (Ansori, 2021) meliputi:

- 1.5.1 Kerja yang secara mental menantang ialah bisa dimaksud terdapatnya inovasi - inovasi baru sehingga tidak monoton.
- 1.5.2 Ganjaran yang pantas ialah pemasukan ataupun kompensasi yang cocok dengan harapan pegawai dengan standar yang terdapat.
- 1.5.3 Keadaan kerja yang menunjang, dimana area tempat bekerja yang kondusif buat berlangsungnya pekerjaan serta kondisi tempat kerja yang cocok standar.
- 1.5.4 Rekan kerja yang menunjang, dimana lebih dititik beratkan pada terciptanya ikatan yang silih menolong serta bekerja sama dalam menuntaskan pekerjaan serta silih terdapatnya sokongan sesama karyawan.
- 1.5.5 Kesesuaian karakter dengan pekerjaan, ialah bisa dimaksud dengan terdapatnya relevansi karakter yang berarti kesesuaian anggapan dengan pekerjaan yang akan dicoba.

1.6 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

1.6.1 Stres Kerja Terhadap *Turnover intention*

Turnover Intention mempunyai energi yang menarik periset buat diteliti lebih lanjut karena hingga kini masih belum dapat efisien guna mengatasinya, salah satu aspek yang pengaruhi *Turnover Intention* ialah tekanan pikiran kerja, dimana ialah terdapatnya reaksi yang kokoh terhadap aspek eksternal yang akan menciptakan penyimpangan raga serta sikap organisasi. Sebagaimana dalam riset yang diteliti oleh (Yang & Chen, 2020), (N. Li dkk., 2019), (Abd-Ellatif dkk., 2021), (Labrague & de

los Santos, 2021), (Labrague dkk., 2018), (Wong dkk., 2021), (Park & Min, 2020), (Demirović Bajrami dkk., 2021), (Triandi Wibawa, 2022), (Evelyn Noka Octarizqa, 2019), (Sariso & Setiawan, 2021), (Dewi & Sriathi, 2019), dan (Zainur Rosi, 2020) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*

H₁: Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover intention*

1.6.2 Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Martoyo (2007) dalam artikel Zainur Rosi, 2020). stres merupakan tekanan batin yang natural oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya di suatu organisasi. Robbins and Coulter (2010) stres adalah situasi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi kesempatan, hambatan, tuntutan yang sesuai dengan apa yang diidamkan. Menurut Siagian (2015) stres merupakan situasi ketegangan yang dapat memicu emosi, pikiran dan kondisi fisik individu. Sebagaimana dalam penelitian sebelumnya (Yang & Chen, 2020), (P. Li dkk., 2017), (Wong dkk., 2021), (Zainur Rosi, 2020) menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negative terhadap Komitmen Organisasi.

H₂: Stres Kerja berpengaruh negative terhadap Komitmen Organisasi

1.6.3 Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention*

(Robbins & Judge, 2011) mendefinisikan Kepuasan Kerja sebagai suasana positif pada suatu pekerjaan, dimana dampak/hasil penilaian dari berbagai faktor pekerjaan tersebut. Kepuasan Kerja adalah seberapa perasaan seorang individu merasa positif atau negatif mengenai pekerjaan yang berarti respon emosional terkait tugas seseorang dan kondisi fisik dan sosial di lingkungan kerja. Sempelnya, Kepuasan Kerja sebagai pemicu apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangi pekerjaan karena menjadikan mereka merasa bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Sebagaimana pada Beberapa peneliti terdahulu seperti yang dilakukan (Seema dkk., 2021), (Yang & Chen, 2020), (Faizah dkk., 2021), (Jolly dkk., 2021), (Abd-Ellatif dkk., 2021), (Labrague & de los Santos, 2021), (Labrague dkk., 2018), (Chen dkk., 2020), (Wang dkk., 2020), (Wong dkk., 2021), (Sanjeev, 2017), (Doleman dkk., 2021), (Triandi Wibawa, 2022), (Fatma Trisnaningtyas, 2019), (Deden Kurnia, 2018), (Vivi Koviliana, 2018), (Susilo & Satrya, 2019), (Zainur Rosi, 2020), (Ansori, 2021), (Seplifriskila Tampubolon dkk., 2020), (Jaya & Widiastini, 2021), dan (Irawan Setiyanto & Nurul Hidayati, 2017). Dimana dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*.

H₃: Kepuasan Kerja Berpengaruh negative terhadap *Turnover intention*

1.6.4 Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pengelolaan yang baik, pengakuan prestasi, kesempatan pengembangan, dan lingkungan kerja yang positif dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan tingkat komitmen karyawan. Sebagaimana dalam penelitian dari (Seema dkk., 2021), (Yang & Chen, 2020), (P. Li dkk., 2017), (Faizah dkk., 2021), (Chen dkk., 2020), (Wong dkk., 2021), (Fatma Trisnaningtyas, 2019), (Vivi Koviliana, 2018), (Annisa dkk., 2022), (Susilo & Satrya, 2019), (Zainur Rosi, 2020), (Annisa dkk., 2022), (Ansori, 2021), (Seplifriskila Tampubolon dkk., 2020), (Jaya & Widiastini, 2021), dan (Irawan Setiyanto & Nurul Hidayati, 2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja

memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

H4: Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi

1.6.5 Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention*

Semakin tinggi komitmen organisasional, maka akan semakin rendah niat karyawan untuk berpindah. Sebagaimana dalam penelitian yang sebelumnya (Seema dkk., 2021), (Yang & Chen, 2020), (Faizah dkk., 2021), (Chen dkk., 2020), (Wong dkk., 2021), (Waterwall & Alipour, 2021), (Fatma Trisnaningtyas, 2019), (Vivi Koviliana, 2018), (Susilo & Satrya, 2019), (Zainur Rosi, 2020), (Ansori, 2021), (Seplifriskila Tampubolon dkk., 2020), (Jaya & Widiastini, 2021), dan (Irawan Setiyanto & Nurul Hidayati, 2017) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*.

H5: Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*.

1.6.6 Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Melalui Komitmen Organisasi

Variabel Intervening atau mediasi merupakan variabel yang berada di antara variabel bebas dan variabel terikat, variabel Intervening juga mempengaruhi hubungan antara variabel Independent dan Dependent menjadi hubungan yang tidak langsung (Duryadi, 2021). Sebagaimana dalam penelitian sebelumnya (Labrague & de los Santos, 2021), (Labrague dkk., 2018), (Triandi Wibawa, 2022), dan (Zainur Rosi, 2020) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi variable mediasi antara hubungan Stres Kerja terhadap Turnover Intention.

H6: Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover intention* melalui Komitmen Organisasi

1.6.7 Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Melalui Komitmen Organisasi

Mediasi adalah fenomena yang kompleks dan bisa dipengaruhi oleh banyak factor dan memberikan kontribusi terhadap pemahaman kita tentang bagaimana variabel mediasi dapat berperan atau tidak dalam hubungan antara variabel independen dan dependen. Implikasi ini dapat mengarah pada pengembangan teori yang lebih kompleks tentang hubungan ini. Sebagaimana dalam penelitian (Seema dkk., 2021), (Yang & Chen, 2020), (Faizah dkk., 2021), (Chen dkk., 2020), (Wong dkk., 2021), (Fatma Trisnaningtyas, 2019), (Vivi Koviliana, 2018), (Susilo & Satrya, 2019), (Zainur Rosi, 2020), (Ansori, 2021), (Seplifriskila Tampubolon dkk., 2020), (Jaya & Widiastini, 2021), dan (Irawan Setiyanto & Nurul Hidayati, 2017) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan niat untuk berpindah kerja.

H7: Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention* melalui Komitmen Organisasi

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel terhadap variabel dependen melalui pendekatan hipotesis. Metode penelitian ini disebut juga sebagai penelitian *hypothesis testing research*, di mana hipotesis dibangun dan diuji secara empiris.. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dan diolah menggunakan metode statistik untuk menguji hubungan antara stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap

niat untuk berpindah pekerjaan (*Turnover Intention*) di PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Pekalongan. Jenis dan Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Pekalongan berjumlah 134 orang. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Metode Pengambilan Sampel Jenuh yaitu seluruh karyawan tetap dan karyawan kemitraan di PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Pekalongan berjumlah 134 orang. Namun setelah diolah data, hanya terdapat 100 orang yang bisa dijadikan sebagai sampel penelitian.

Tabel 21
Sampel Penelitian

Kriteria	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel Penelitian
Karyawan Tetap (Organik)	62 Orang	43 Orang
Karyawan Kemitraan (Oranger)	72 Orang	57 Orang
Total	134 Orang	100 Orang

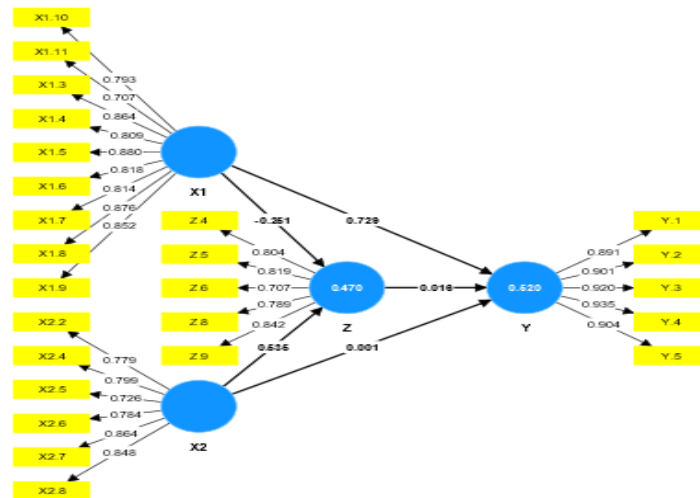
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengukuran dalam SmartPLS terdiri dari pengujian *outer model* dan *inner model*, sebagai berikut:

3.1 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model) digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas data dengan melakukan beberapa tahap pengujian yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*.

Gambar 3
Outer Model Penelitian



3.1.1 Validitas Konvergen

Validitas konvergen (*Convergent Validity*) dilihat berdasarkan nilai loading faktor pada setiap variabel laten, dengan korelasi nilai lebih besar dari 0,7. Hasil nilai ini dapat dilihat berdasarkan hasil pengujian outer loading pada pengukuran PLS-SEM Algorithm. Berikut adalah hasil uji convergent validity.

Tabel 4.
Nilai Validitas Konvergen (*outer loading*)

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.3	0.864	Valid Konvergen
	X1.4	0.809	
	X1.5	0.880	
	X1.6	0.818	
	X1.7	0.814	
	X1.8	0.876	
	X1.9	0.852	
	X1.10	0.793	
	X1.11	0.707	
Kepuasan Kerja (X2)	X2.2	0.779	Valid Konvergen
	X2.4	0.799	
	X2.5	0.726	
	X2.6	0.784	
	X2.7	0.864	
	X2.8	0.848	
Turnover Intention (Y)	Y.1	0.891	Valid Konvergen
	Y.2	0.901	
	Y.3	0.920	
	Y.4	0.935	
	Y.5	0.904	
Komitmen Organisasi (Z)	Z.4	0.804	Valid Konvergen
	Z.5	0.819	
	Z.6	0.707	
	Z.8	0.789	
	Z.9	0.842	

Sumber: Hasil olah data SmartPLS4

Dari tabel diatas menunjukkan hasil *loading factors* dari tiap variabel laten Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Turnover intention* telah memiliki nilai lebih dari 0,7. Nilai dari *convergent validity* dapat digunakan pada penelitian karena menunjukkan nilai yang validitas yang baik.

3.1.2 Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan dapat diketahui dengan membandingkan hasil nilai *cross loading*. Jika suatu konstruk yang berkorelasi memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator terhadap konstruk lainnya, maka konstruk tersebut dinyatakan valid. Nilai ini dapat diketahui melalui hasil pengujian *cross loading* pada pengukuran PLS-SEM Algorithm. Berikut hasil analisis discriminan validity.

Tabel 5
Nilai Validitas Diskriminan (*cross loading*)

	X1	X2	Y	Z
X1.3	0.864	-0.461	0.616	-0.487
X1.4	0.809	-0.263	0.663	-0.279
X1.5	0.880	-0.400	0.644	-0.384
X1.6	0.818	-0.412	0.614	-0.450
X1.7	0.814	-0.383	0.549	-0.350
X1.8	0.876	-0.465	0.623	-0.519
X1.9	0.852	-0.386	0.620	-0.443
X1.10	0.793	-0.248	0.546	-0.344
X1.11	0.707	-0.245	0.448	-0.345
X2.2	-0.386	0.779	-0.314	0.520
X2.4	-0.374	0.799	-0.299	0.511
X2.5	-0.319	0.726	-0.197	0.382
X2.6	-0.356	0.784	-0.244	0.468
X2.7	-0.327	0.864	-0.161	0.634
X2.8	-0.385	0.848	-0.290	0.558
Y.1	0.621	-0.164	0.891	-0.179
Y.2	0.679	-0.322	0.901	-0.402
Y.3	0.646	-0.284	0.920	-0.309
Y.4	0.658	-0.308	0.935	-0.303
Y.5	0.673	-0.342	0.904	-0.346
Z.4	-0.301	0.494	-0.192	0.804
Z.5	-0.334	0.485	-0.230	0.819
Z.6	-0.178	0.539	-0.047	0.707
Z.8	-0.532	0.502	-0.409	0.789
Z.9	-0.497	0.557	-0.369	0.842

Sumber: Hasil olah data SmartPLS4

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa korelasi tiap indikator terhadap masing-masing variabel latennya lebih tinggi dibandingkan korelasi dari variabel lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian memiliki validitas diskriminan yang tinggi. *Discriminant Validity* juga dapat diketahui melalui hasil nilai Average Variant Extracted (AVE), apabila nilai AVE konstruk > 0,5 maka variabel tersebut dapat dikatakan memiliki discriminant validity yang baik. Berikut adalah tabel nilai AVE.

Tabel 6
Tabel AVE

	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
Stres Kerja (X1)	0.941	0.946	0.950	0.681
Kepuasan Kerja (X2)	0.888	0.897	0.915	0.642
<i>Turnover intention</i> (Y)	0.948	0.949	0.960	0.829
Komitmen Organisasi (Z)	0.855	0.870	0.894	0.630

Sumber: Hasil olah data SmartPLS4

Dari tabel 4.9 menunjukkan nilai AVE setiap item atau variabel mempunyai tingkat korelasi nilai > 0,5 yang menandakan bahwa konstruk tersebut telah valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

3.1.3 Reliabilitas

Nilai reliabilitas data dapat dilihat melalui nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 dan nilai composite reliability lebih besar dari 0,8 maka instrumen penelitian memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Berikut hasil analisis *Construct Reliability*:

Tabel 7
Nilai Construct Reliability

	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
Stres Kerja (X1)	0.941	0.946	0.950	0.681
Kepuasan Kerja (X2)	0.888	0.897	0.915	0.642
<i>Turnover intention</i> (Y)	0.948	0.949	0.960	0.829
Komitmen Organisasi (Z)	0.855	0.870	0.894	0.630

Sumber: Hasil olah data SmartPLS4

Dari tabel 4.9 dapat dilihat nilai Cronbach's Alpha dari keseluruhan variabel > 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian layak digunakan karena memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai Composite Reliability dari keseluruhan variabel > 0,8 yang menunjukkan bahwa model penelitian memiliki reliabilitas yang baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel penelitian memiliki reliabilitas yang baik.

3.2 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Inner model digunakan untuk menguji pengaruh dan hubungan antara konstruk, yaitu hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. melalui beberapa tahapan, berikutan tahapan pengujian analisis model struktural.

3.2.1 R-Square

R-Square digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, berikut hasil pengujian R-Square.

Tabel 8
Nilai R-Square

	R-square	Adjusted R-square
Y	0.520	0.505
Z	0.470	0.459

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel *Turnover intention* memiliki nilai 0,505 atau 50,5% yang termasuk kategori Moderate. Hasil ini menyatakan bahwa 50,5% variabel *Turnover intention* dipengaruhi oleh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja, Sedangkan 49,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Sedangkan, variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai 0,459 atau 45,9% yang termasuk kategori Moderate. Hasil ini menyatakan bahwa 45,9% dipengaruhi oleh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja, sedangkan 54,1% dipengaruhi oleh variable lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa ada faktor-faktor lain di luar Stres Kerja dan Kepuasan Kerja yang juga memengaruhi niat berpindah kerja dan tingkat komitmen organisasi.

3.2.2 Uji Hipotesis (*path analysis*)

Path coefficient digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Penilaian tingkat signifikansi didasarkan pada nilai p-value < 0,05 dan nilai tstatistik > t-tabel dengan alpha 5% (0,05) yaitu sebesar 1,667.

Tabel 9
Nilai Path Coefficient

	Sampel asli (O)	t-tabel	t-statistik	p-values	Keterangan
X1 -> Y	0.729	1.667	7.292	0.000	Positif signifikan
X1 -> Z	-0.251	1.667	2.741	0.006	Negatif signifikan
X2 -> Y	0.001	1.667	0.015	0.988	Tidak berpengaruh
X2 -> Z	0.535	1.667	6.234	0.000	Positif signifikan
Z -> Y	0.016	1.667	0.140	0.889	Tidak berpengaruh
X1 -> Z -> Y	-0.004	1.667	0.130	0.896	Tidak berpengaruh
X2 -> Z -> Y	0.009	1.667	0.135	0.893	Tidak berpengaruh

Sumber: Hasil olah data SmartPLS4

Tabel 4.11 menunjukkan hasil pengujian hipotesis dari pengaruh langsung dan tidak langsung. Dari hasil tersebut, maka dapat dijabarkan sebagai berikut.

3.2.2.1 Pengaruh Stres Kerja (X) terhadap *Turnover intention* (Y) dapat dilihat dari nilai p value $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*, hal ini juga dapat dilihat dari nilai t statistik sebesar $7,292 > 1,667$. Maka dari hasil tersebut H1 diterima.

3.2.2.2 Pengaruh Stres Kerja (X) terhadap Komitmen Organisasi (Z) dapat dilihat dari nilai p value $0.006 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh

- negatif signifikan terhadap Komitmen Organisasi, hal ini juga dapat dilihat dari nilai t statistik sebesar $2,741 > 1,667$. Maka dari hasil tersebut H2 diterima.
- 3.2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap *Turnover intention* (Y) dapat dilihat dari nilai p value $0,988 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover intention*, hal ini juga dapat dilihat dari nilai t statistik sebesar $0,015 < 1,667$. Maka dari hasil tersebut H3 ditolak.
- 3.2.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Z) dapat dilihat dari nilai p value $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi, hal ini juga dapat dilihat dari nilai t statistik sebesar $6,234 > 1,667$. Maka dari hasil tersebut H4 diterima.
- 3.2.2.5 Pengaruh Komitmen Organisasi (Z) terhadap *Turnover intention* (Y) dapat dilihat dari nilai p value $0,889 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover intention*, hal ini juga dapat dilihat dari nilai t statistik sebesar $0,140 < 1,667$. Maka dari hasil tersebut H5 ditolak.
- 3.2.2.6 Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap *Turnover intention* (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) dapat dilihat dari nilai p value $0,896 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak dapat memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover intention*, hal ini juga dapat dilihat dari nilai t statistik sebesar $0,130 < 1,667$. Maka dari hasil tersebut H6 ditolak.
- 3.2.2.7 Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap *Turnover intention* (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) dapat dilihat dari nilai p value $0,893 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak dapat memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention*, hal ini juga dapat dilihat dari nilai t statistik sebesar $0,135 < 1,667$. Maka dari hasil tersebut H7 ditolak.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan riset yang telah dilakukan, melalui data lapangan dan juga hasil olah data melalui software SmartPLS, telah didapatkan hasil dengan kesimpulan Pengaruh langsung stres kerja terhadap Turnover Intention secara positif dan signifikan. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, semakin meningkat pula niat mereka untuk mencari pekerjaan baru dan meninggalkan perusahaan. Pengaruh langsung stres kerja terhadap komitmen organisasi secara negatif yang signifikan. Temuan ini menyiratkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah pula tingkat komitmen mereka terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Selanjutnya, Tidak ditemukan hubungan signifikan, baik positif maupun negatif, antara kepuasan kerja dan Turnover Intention secara langsung. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan tidak selalu menjadi faktor yang mampu mengurangi niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Pengaruh langsung kepuasan kerja dan komitmen organisasi menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Hasil ini menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Tidak terdapat hubungan signifikan secara langsung antara komitmen organisasi dan Turnover Intention. Dengan kata lain, tingkat komitmen organisasi yang tinggi tidak selalu menghalangi karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Hasil penelitian pada pengaruh tidak langsung komitmen organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara stres kerja dan *Turnover Intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Artinya, variabel komitmen organisasi tidak mampu mengubah pengaruh stres kerja terhadap niat untuk meninggalkan perusahaan. Temuan menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja dan *Turnover Intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Ini berarti bahwa komitmen organisasi tidak memiliki peran mediasi dalam menghubungkan antara kepuasan kerja dan niat untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan penelitian ini Stres Kerja berpengaruh Negatif secara signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sehingga temuan ini memiliki implikasi penting bagi manajemen sumber daya manusia. Dalam upaya mengurangi tingkat *Turnover Intention*, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja. Strategi yang bertujuan untuk mengelola stres kerja, seperti program manajemen stres, fleksibilitas kerja, dan dukungan psikologis, dapat membantu memitigasi dampak negatif stres kerja terhadap niat karyawan untuk berpindah. Dukungan dan program kesejahteraan karyawan, pengelolaan beban kerja, serta peningkatan komunikasi antara manajemen dan karyawan dapat membantu mengurangi stres dan pada gilirannya, memperkuat komitmen organisasi. Kepuasan kerja masih merupakan faktor penting dalam mempengaruhi retensi karyawan dan kinerja organisasi. Manajemen tetap perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk memastikan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pengelolaan yang baik, pengakuan prestasi, kesempatan pengembangan, dan lingkungan kerja yang positif dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan tingkat komitmen karyawan. Hal ini juga dapat membantu mengurangi niat untuk berpindah kerja (*Turnover Intention*).

Komitmen organisasi yang kuat dapat membantu meningkatkan retensi karyawan, produktivitas, dan loyalitas yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Implikasi ini dapat menginformasikan pengembangan teori dan pendekatan praktis dalam mengelola stres kerja dan retensi karyawan. Temuan ini mendorong pemahaman yang lebih mendalam dan penelitian lebih lanjut dalam menggali faktor-faktor yang memengaruhi mediasi ini serta implikasinya bagi teori dan praktik manajemen sumber daya manusia serta memberikan panduan bagi praktisi dalam merancang intervensi untuk meminimalkan *Turnover Intention* dan mendorong pemahaman lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi mediasi ini serta implikasinya bagi manajemen sumber daya manusia dan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd-Ellatif, E. E., Anwar, M. M., AlJifri, A. A., & El Dalatony, M. M. (2021). Fear of COVID-19 and Its Impact on Job Satisfaction and Turnover Intention Among Egyptian Physicians. *Safety and Health at Work*, 12(4), 490–495. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.07.007>
- Anasori, E., Bayighomog, S. W., De Vita, G., & Altinay, L. (2021). The mediating role of psychological distress between ostracism, work engagement, and turnover intentions: An analysis in the Cypriot hospitality context. *International Journal of Hospitality Management*, 94. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102829>

- Annisa, N. N., Wardhani, D. P., & Amallia, F. (2022). Quality Work of Life, Job Satisfaction dan Social Support terhadap Employee Engagement Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Tahun 2022 Volume 7 Nomor 1 Bulan Juni*, 7(1), 41–52.
- 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>
- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71>
- Bentley, T. A., Teo, S. T. T., Nguyen, D. T. N., Blackwood, K., Catley, B., Gardner, D., Forsyth, D., Bone, K., Tappin, D., D’Souza, N., & Port, Z. (2021). Psychosocial influences on psychological distress and turnover intentions in the workplace. *Safety Science*, 137. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105200>
- Chen, Q., Liang, M., Li, Y., Guo, J., Fei, D., Wang, L., He, L., Sheng, C., Cai, Y., Li, X., Wang, J., & Zhang, Z. (2020). Mental health care for medical staff in China during the COVID-19 outbreak. *The Lancet Psychiatry*, 7(4), e15–e16. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30078-X](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30078-X)
- De Clercq, D., Azeem, M. U., Haq, I. U., & Bouckennooghe, D. (2020). The stress-reducing effect of coworker support on turnover intentions: Moderation by political ineptness and despotic leadership. *Journal of Business Research*, 111, 12–24. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.01.064>
- Deden Kurnia. (2018). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap turnover intention (karyawan ums). *Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Demirović Bajrami, D., Terzić, A., Petrović, M. D., Radovanović, M., Tretiakova, T. N., & Hadoud, A. (2021). Will we have the same employees in hospitality after all? The impact of COVID-19 on employees’ work attitudes and turnover intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 94. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102754>
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>
- Doleman, G., Twigg, D., Bayes, S., & Chivers, P. (2021). Paediatric nurses’ satisfaction with organisational communication, job satisfaction, and intention to stay: A structural equation modelling analysis. *Collegian*, 28(4), 376–384. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2020.11.005>
- Duryadi. (2021). *Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS*.

- Evelyn Noka Octarizqa. (2019). Pengaruh kompensasi, stres kerja dan ketidakamanan kerja terhadap keinginan berpindah (guru yayasan batik). *Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Evi Novitasari, A., Setiawan, I., Manajemen, M., & Muhammadiyah Surakarta, U. (2020). *Pengaruh Kepuasan terhadap Loyallitas Pasien di Poliklinik Gigi RSUD Kabupaten KARanganyar yang dimediasi oleh Kepercayaan Pasien*.
- Faizah, E. N., Hakim, A. L., & Astuti, S. Y. (2021). Job Satisfaction and Turnover Intention: The Moderating Effect of Organizational Commitment. *International Journal of Science*. <https://ijstm.inarah.co.id>
- Fatma Trisnaningtyas. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (KSP Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri)*.
- Irawan Setiyanto, A., & Nurul Hidayati, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105–110. www.academia.edu
- Jaya, I. M. W. K., & Widiastini, N. M. A. (2021). Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1).
- Jolly, P. M., McDowell, C., Dawson, M., & Abbott, J. A. (2021). Pay and benefit satisfaction, perceived organizational support, and turnover intentions: The moderating role of job variety. *International Journal of Hospitality Management*, 95. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102921>
- Kurniawati, I., Waskito, J., & Si, M. (2022). The Effect of Communication and Work-Family Conflict on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable in the Company Sandika Nata Palma. In www.ijbmm.com *International Journal of Business Marketing and Management* (Vol. 7). www.ijbmm.com
- Labrague, L. J., & de los Santos, J. A. A. (2021). Fear of COVID-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. *Journal of Nursing Management*, 29(3), 395–403. <https://doi.org/10.1111/jonm.13168>
- Labrague, L. J., Gloe, D. S., McEnroe-Petitte, D. M., Tsaras, K., & Colet, P. C. (2018). Factors influencing turnover intention among registered nurses in Samar Philippines. *Applied Nursing Research*, 39, 200–206. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.027>
- Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, J., & Lu, Q. (2019). The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses. *International Emergency Nursing*, 45, 50–55. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2019.02.001>
- Li, P., Liu, Y., Yuan, P., & Ju, F. (2017). The Study on the Relationship between University Faculties' Job Stress and Organizational Commitment in China. *Procedia Computer Science*, 122, 642–648. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.418>
- Li, X., Guo, Y., & Zhou, S. (2021). Chinese preschool teachers' income, work-family conflict, organizational commitment, and turnover intention: A serial mediation model. *Children and Youth Services Review*, 128. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2021.106005>

- Park, J., & Min, H. (Kelly). (2020). Turnover intention in the hospitality industry: A meta-analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 90. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102599>
- Ridho Adi Putranto, M. S. (2019). Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Komunikasi dan Religuitas terhadap Kinerja Karyawan Bank Jateng. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior*.
- Sanjeev, M. A. (2017). Impact of Individual and Employment Variable on Job Satisfaction & Turnover Intention among Sales and Marketing Professionals. *Procedia Computer Science*, 122, 55–62. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.341>
- Sariso, N. E., & Setiawan, R. (2021). *Kajian Faktor-faktor Antecedent Keinginan Keluar Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan*.
- Seema, Choudhary, V., & Saini, G. (2021). Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1). <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.100137>
- Seplifriskila Tampubolon, V., Sagala, E. J., Manajemen, P., Telekomunikasi, B., & Informatika, D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT BUM Divisi PMKS. *Jurnal Business Management Journal*, 16(2), 65–80. <https://doi.org/10.30813/bmj>
- Stamolampros, P., Korfiatis, N., Chalvatzis, K., & Buhalis, D. (2019). Job satisfaction and employee turnover determinants in high contact services: Insights from Employees' Online reviews. *Tourism Management*, 75, 130–147. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2019.04.030>
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>
- Syifa Meutia Sarah. (2014). *Studi Deskriptif mengenai Job Demand Control pada Salesman Sepeda Motor PT X di Kota Bandung*.
- Triandi Wibawa. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sbg Mediasi (Vads Indonesia). *Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Trisnawati, R., Ahyani, F., & Ulfiati, N. (2020). Determinants of the Quality of Determinants of the Quality of Village Financial Statements and the Village Financial Statements and the Implementation of S Implementation of SISKEU ISKEU Des as a Des as a Mediation Variables Mediation Variables. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*. <http://journals.ums.ac.id/index.php/reaksi/index>
- Vivi Koviliana. (2018). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi dan konflik kerja terhadap turnover intention. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*.

- Wang, C., Xu, J., Zhang, T. C., & Li, Q. M. (2020). Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 10–22. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.07.002>
- Waterwall, B., & Alipour, K. K. (2021). Nonfamily employees' perceptions of treatment in family businesses: Implications for organizational attraction, job pursuit intentions, work attitudes, and turnover intentions. *Journal of Family Business Strategy*, 12(3). <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2020.100387>
- Wina Oktafiana Dafinci, M. P. S. K. (2019). Studi Tentang Stres Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Program Studi Magister Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bengkulu*.
- Wong, A. K. F., Kim, S. (Sam), Kim, J., & Han, H. (2021). How the COVID-19 pandemic affected hotel Employee stress: Employee perceptions of occupational stressors and their consequences. *International Journal of Hospitality Management*, 93. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102798>
- Yang, Y., & Chen, J. (2020). Related Factors of Turnover Intention Among Pediatric Nurses in Mainland China: A Structural Equation Modeling Analysis. *Journal of Pediatric Nursing*, 53, e217–e223. <https://doi.org/10.1016/j.pedn.2020.04.018>
- Zainur Rosi. (2020). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention yang dimediasi Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada PT. Kemilau Bintang Timur Cirebon)*.