

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

M. Ghusni Ridho, Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D
Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi di Kantor Pos Pekalongan. Penelitian ini dilakukan di PT Pos Indonesia Cabang Pekalongan. Jumlah responden yang diambil adalah 100 orang karyawan. Analisis data menggunakan SmartPLS untuk menguji validitas, reabilitas dan uji hipotesis penelitian. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* dan berpengaruh negative terhadap Komitmen Organisasi. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dan berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasi. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh tidak langsung baik stress kerja maupun kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi tidak menunjukkan hubungan yang signifikan.

Kata kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*

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 1.1
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, 2023

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 menunjukkan 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 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 ketidakseimbangan pekerjaan dengan bidangnya maka dari itu karyawan merasa tertekan dan merasakan stres. Sehingga hal ini menjadi perhatian untuk diteliti dan mencari bagaimana solusi mengatasinya.

2. METODE

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 3.1
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

Sumber: Olah Data Kuesioner, 2023

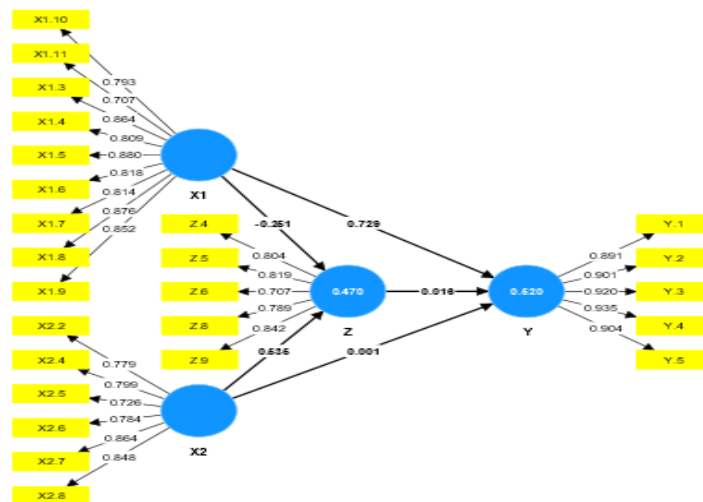
3. HASIL PENELITIAN

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 4.2
Outer Model Penelitian



Sumber: Hasil olah data SmartPLS4, 2023

a) 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 4.6

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	
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, 2023

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.

b) 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 4.7

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, 2023

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 4.9

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, 2023

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.

c) **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 4.10
Nilai *Contract 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, 2023

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.

a) R-Square

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

Tabel 4.11
Nilai R-Square

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

Sumber: Hasil olah data SmartPLS4, 2023

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.

b) 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 4.11
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, 2023

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

- a) 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.

- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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.
- f) 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.
- g) 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 Komitemen 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 H_7 ditolak

4 PENUTUP

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

- Abdalla, M. J., Said, H., Ali, L., Ali, F., & Chen, X. (2021). COVID-19 and unpaid leave: Impacts of psychological contract breach on organizational distrust and *Turnover Intention*: Mediating role of emotional exhaustion. *Tourism Management Perspectives*, 39, 100854. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2021.100854>
- Abd-Ellatif, E. E., Anwar, M. M., AlJifri, A. A., & El Dalatony, M. M. (2021a). Fear of COVID-19 and Its Impact on Job Satisfaction and *Turnover Intention* Among Egyptian Physicians. *Safety and Health at Work*, August, 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.07.007>
- Abd-Ellatif, E. E., Anwar, M. M., AlJifri, A. A., & El Dalatony, M. M. (2021b). 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>
- Akgunduz, Y., & Sanli, S. C. (2017). The effect of employee advocacy and perceived organizational support on job embeddedness and *Turnover Intention* in hotels. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 31, 118–125. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2016.12.002>
- 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>
- Bajrami D., 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>
- 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)
- Dafinci, W.O., M. P. S. K. (2019). Studi Tentang Stres Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Program Studi Magister Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bengkulu*.
- 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>
- 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*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik
- 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>

- Hartati, D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Agen PT. Asuransi Takaful Keluarga Ro Riau Agency Pekanbaru. *Tesis*. Riau: Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau.
- 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>
- Koviliana, V. (2018). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi dan konflik kerja terhadap *Turnover Intention*. *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kurnia, D. (2018). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *Turnover Intention* (karyawan ums). *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- 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>
- Novitasari, A.E., Wiyadi, Setiawan, I., (2020). Pengaruh Kepuasan terhadap Loyallitas Pasien di Poliklinik Gigi RSUD Kabupaten Karanganyar yang dimediasi oleh Kepercayaan Pasien. *The 12th University Research Colloquium 2020*
- Octarizqa, E.N. (2019). Pengaruh kompensasi, stres kerja dan ketidakamanan kerja terhadap keinginan berpindah (guru yayasan batik). *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- 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>
- Pos Indonesia. (2023). *Sejarah POS Indonesia*. <https://www.posindonesia.co.id/id/content/sejarah-pos> diakses tanggal 10 Mei 2023 Pukul 21.00 WIB
- Putranto, R.A., M. S. (2019). Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Komunikasi dan Religuitas terhadap Kinerja Karyawan Bank Jateng. *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rajabi, R., Boles, J., Brashear Alejandro, T. G., & Sarin, S. (2021). Revisiting and replicating the dominant logic on salesperson job satisfaction, organizational commitment, and turnover. *Journal of Business Research*, 126, 524–532. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.10.067>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat
- Rosi, Z. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention yang dimediasi Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada PT. Kemilau Bintang Timur Cirebon). *Tesis*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang
- 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>
- Sarisno, N. E., & Setiawan, R. (2021). Kajian Faktor-faktor Anteseden Keinginan Keluar Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Vol 24, No 1 (2022): Jurnal Manajemen Dayasaing*

- 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.iemeen.2020.100137>
- Setiyanto, I.A., & Hidayati, N.S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105–110. www.academia.edu
- 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, M. S. (2014). Studi Deskriptif mengenai *Job Demand Control* pada Salesman Sepeda Motor PT X di Kota Bandung. *Skripsi*. Jatinangor: Universitas Padjadjaran
- Tampubolon, S.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>
- Trisnaningtyas, F. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (KSP Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri). *Skripsi*. Surakarta: 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. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*. <http://journals.ums.ac.id/index.php/reaksi/index>
- 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>
- Wibawa, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi (Vads Indonesia). *Tesis*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- 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>
- Zhang, X., Ma, L., Xu, B., & Xu, F. (2019). How social media usage affects employees' job satisfaction and *Turnover Intention*: An empirical study in China. *Information and Management*, 56(6). <https://doi.org/10.1016/j.im.2018.12.004>