

**PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (*Studi Pada Pt Mitra Maju Sukses*)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S1**

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh

Dina Lestari

30401800082

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEMARANG

2022

**HALAMAN PENGESAHAN
SKRIPSI**

***PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING DI PT MITRA MAJU SUKSES***

Disusun oleh :

NAMA : Dina Lestari

NIM : 30401800082

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan
kehadapan sidang panitia ujian usulan penelitian skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 24 April 2022

Dosen Pembimbing

Dra. Hj. Endang Dwiastuti, MSi.

NIDK. 8946100020

**PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT MITRA MAJU SUKSES**

Disusun oleh :

DINA LESTARI

NIM : 30401800082

Telah dipertahankan di depan penguji pada
tanggal 27 Mei 2022

Pembimbing

Penguji


Dra. Hj. Endang Dwiastuti, MSi

NIK.220480004


Drs. Widiyanto, MSi. Ph.D.

NIK. 210489018

Penguji


Dr. Budhi Cahyono,SE, MSi.

NIK. 210492030

Usulan penelitian Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Tanggal 27 Mei 2022

Ketua Program Studi Manajemen


Dra. H. Ardian Adhiatma SE.,M.M

NIK. 210499042

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dina Lestari

NIM : 30401800082

Program Studi : SI Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL IN TERVENING PADA PT MITRA MAJU SUKSES”**

Merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Skripsi ini murni gagasan serta rumusan saya sendiri melalui arahan dari tim pembimbing. Apabila pernyataan terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 24 April 2022

Yang membuat pernyataan



Dina Lestari

NIM.30401800082

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Dina Lestari
NIM	: 30401800082
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Skripsi dengan judul :

PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURN OVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT MITRA MAJU SUKSES dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 25 Juli 2022

Yang menyatakan,



Dina Lestari

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Mitra Maju Sukses. Shalawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menunjukkan jalan yang lurus berupa ajaran agama sehingga menjadi rahmat bagi alam semesta.

Penulisan skripsi ini disusun oleh penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Sarjana Manajemen di Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi (FE) Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Penulis berharap, dengan adanya laporan skripsi ini dapat menambah referensi para pembaca secara khusus Mahasiswa Manajemen dan secara umum bagi kalangan umum. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini melibatkan banyak pihak. Oleh sebab itu dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Ibu Dra. Hj. Endang Dwiastuti, MSi. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang selalu bersedia dalam memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan laporan skripsi.
2. Ibu Hj. Olivia Fachrunnisa, SE., M.Si., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

3. Bapak Dr. Ardian Adhiatma, SE.,MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak/Ibu seluruh karyawan dan PT.Mitra maju sukses yang telah memberikan bantuan dan kesempatan yang telah diberikan kepada penulis untuk mengadakan penelitian.
5. Seluruh staff pengajar Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu bermanfaat dan mendukung kelancaran penulisan skripsi.
6. Kedua orang tua dan kakak yang telah memberikan semangat dan motivasi yang tiada ujung. Terima kasih karena selalu menjaga saya dalam doa-doa kalian.
7. Milkita Squad (Daniar, Pina, Elisa, Bella, Virgi, Dita) dan mbak ayu terima kasih karena sudah selalu membantu kapan pun penulis membutuhkan bantuan, membutuhkan saran dan kritik, terima kasih atas semangat dan dukungan yang luar biasa.

Semarang, 24 April 2022

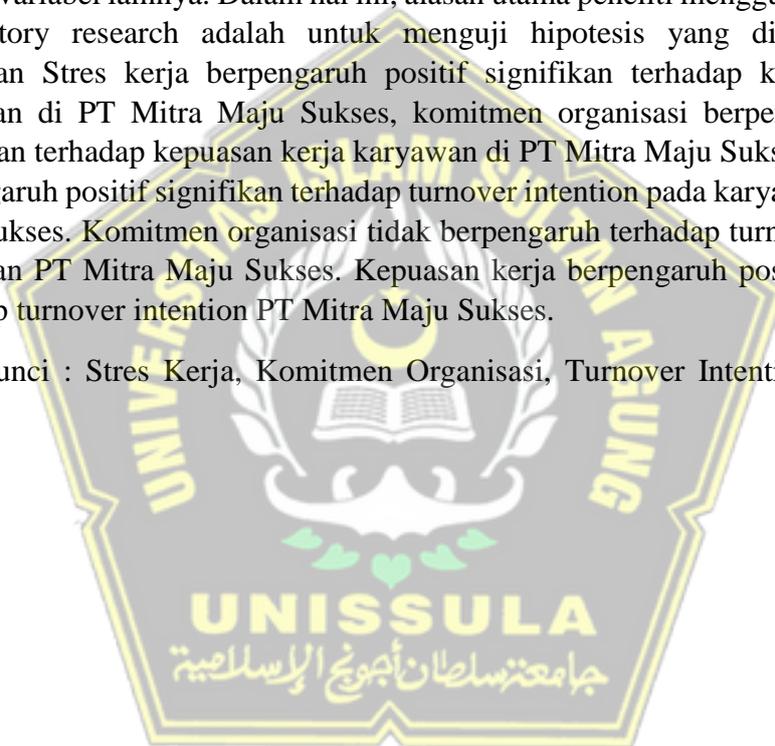


Dina Lestari

ABSTRAK

Sumber daya manusia di setiap organisasi merupakan variabel sebagai penentu kehadiran yang berperan dalam meningkatkan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Memahami hal ini, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Sumber daya manusia dikelola dengan baik agar tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research. Explanatory research adalah metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti dan pengaruhnya antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam hal ini, alasan utama peneliti menggunakan metode explanatory research adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Mitra Maju Sukses, komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Mitra Maju Sukses. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT Mitra Maju Sukses. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan PT Mitra Maju Sukses. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention PT Mitra Maju Sukses.

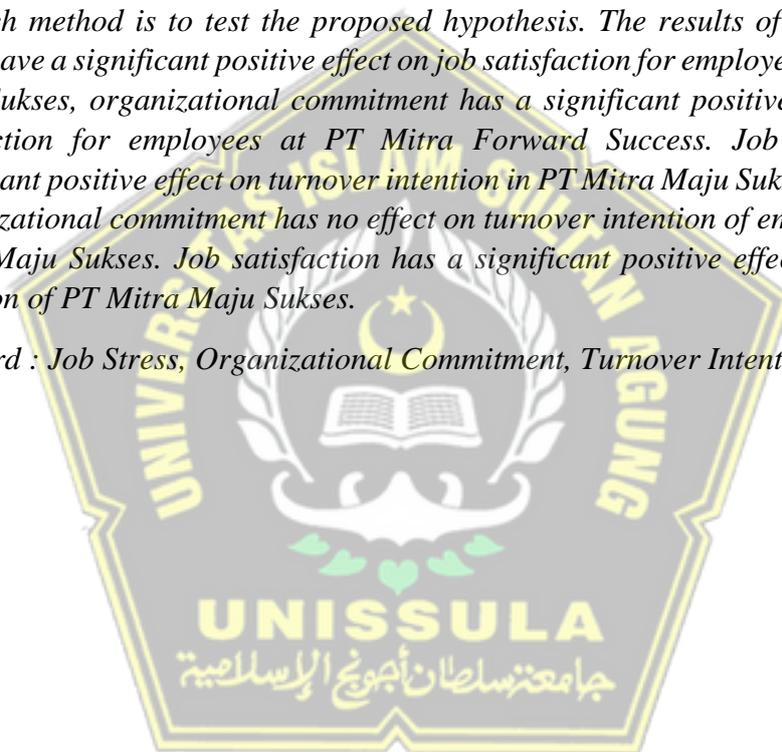
Kata Kunci : Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention, Kepuasan Kerja



ABSTRACT

Human resources in every organization is a variable as a determinant of attendance that plays a role in increasing the achievement of organizational goals effectively and efficiently. Understanding this, every organization needs good and quality human resources. Human resources are managed properly so that the goals of a company can be achieved. The type of research used in this research is explanatory research. Explanatory research is a research method that intends to explain the position of the variables studied and the influence between one variable and another. In this case, the main reason this researcher uses the explanatory research method is to test the proposed hypothesis. The results of the study Job stress have a significant positive effect on job satisfaction for employees at PT Mitra Maju Sukses, organizational commitment has a significant positive effect on job satisfaction for employees at PT Mitra Forward Success. Job stress has a significant positive effect on turnover intention in PT Mitra Maju Sukses employees. Organizational commitment has no effect on turnover intention of employees of PT Mitra Maju Sukses. Job satisfaction has a significant positive effect on turnover intention of PT Mitra Maju Sukses.

Keyword : Job Stress, Organizational Commitment, Turnover Intention, Job



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DATAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 <i>Turnover Intention</i> (Intensi keluar).....	12
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	17
2.1.3 Komitmen Organisasi	21
2.1.4 Stres Kerja.....	25

2.2 Hubungan Antar Variabel	28
2.2.1 Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja.....	28
2.2.2 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja	29
2.2.3 Pengaruh stress kerja terhadap <i>turnover intention</i>	30
2.2.4 Pengaruh komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i>	31
2.2.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>	32
2.3 Kerangka Pikir.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Jenis Penelitian.....	35
3.2 Populasi dan Sampel	35
3.3. Sumber Data.....	36
3.4. Metode Pengumpulan Data	37
3.5 Variabel penelitian	38
3.6 Definisi Operasional dan Indikator	40
3.7 Teknik analisis data	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Hasil Penelitian.....	48
4.2 Uji Statistik Deskripsi	48
4.2.1 Deskripsi Responden Penelitian	48
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	51

4.3 Hasil Analisis data.....	57
4.3.1 Uji Model Pengukuran atau Outer Model.....	57
4.3.2 Uji Model Struktural atau Inner Model	62
4.4 Pengujian Hipotesis	67
4.5 Uji pengaruh tidak langsung.....	70
4.6 Pembahasan	70
4.6.1 Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja	70
4.6.2 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja	72
4.6.3 Pengaruh stres kerja terhadap <i>turnover intention</i>	73
4.6.4 Pengaruh komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i>	74
4.6.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>	76
4.7. Pembahasan pengaruh tidak langsung.....	77
BAB V PENUTUP.....	79
5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Implikasi Manajerial.....	80
5.3 Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang	81
LAMPIRAN.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data karyawan Resign PT Mitra Maju Sukses periode 2017-2019.....	6
Tabel 3.1 Skala Likert.....	38
Tabel 3.2 Definisi Operasional	40
Tabel 4.1 Jenis kelamin.....	48
Tabel 4.2 Usia	49
Tabel 4.3 Lama Bekerja	49
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir.....	50
Tabel 4.5 Interval penilaian	52
Tabel 4.6 Deskripsi variabel Stres kerja	52
Tabel 4.7 Deskripsi variabel komitmen organisasi.....	53
Tabel 4.8 Deskripsi variabel kepuasan kerja	55
Tabel 4.9 Deskripsi turnover intention	56
Tabel 4.10 Hasil Outer Loading.....	58
Tabel 4.11 Hasil Nilai AVE.....	59
Tabel 4.12 Nilai <i>Cross Loading</i>	60
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	62
Tabel 4.14 Hasil nilai R-Square.....	63
Tabel 4.15 Hasil nilai F-Square	64
Tabel 4.16 Path Coefficients	67
Tabel 4.17 Hasil T-Statistics dan P-Values	68
Tabel 4.18 Specific Indirect Effects.....	70

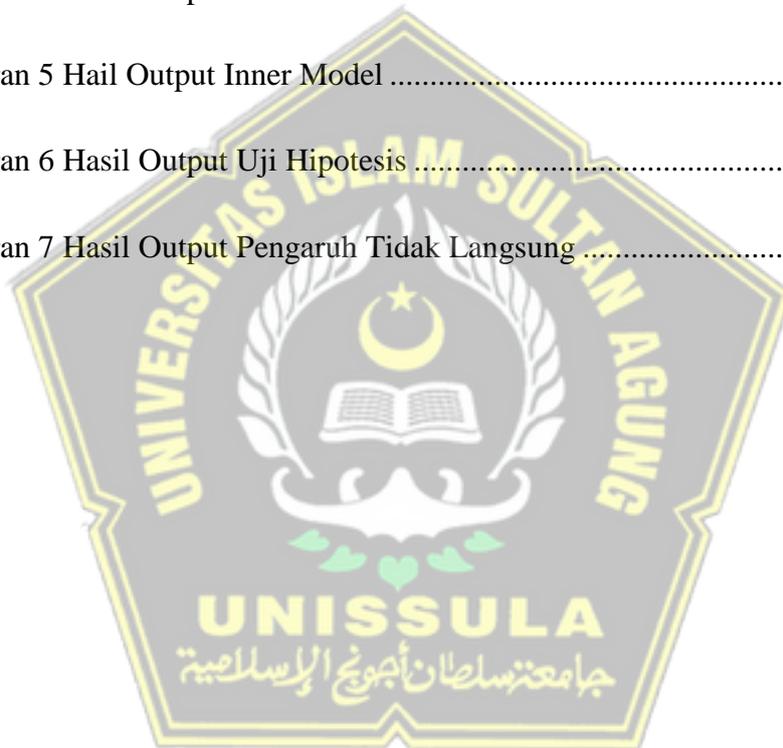
DATAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	34
Gambar 4.1Tampilan Hasil PLS <i>Algorithm</i>	58
Gambar 4.2Tampilan Hasil PLS Boothstrapping	66



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat izin pengambilan Data	86
Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian	87
Lampiran 3 Hasil Uji Deskriptif	92
Lampiran 4 Hasil Output Outer Model	95
Lampiran 5 Hasil Output Inner Model	97
Lampiran 6 Hasil Output Uji Hipotesis	98
Lampiran 7 Hasil Output Pengaruh Tidak Langsung	98



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia di setiap organisasi merupakan variabel sebagai penentu kehadiran yang berperan dalam menambah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Memahami hal tersebut, setiap organisasi membutuhkan SDM yang baik dan berkualitas. Dengan cara ini, organisasi dapat mengawasi dan fokus pada SDM sebaik yang diharapkan agar menghasilkan perusahaan yang efektif dan juga efisien. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga mempunyai tugas untuk mengelola kinerja terbaik bagi perusahaan dan karyawan. Sumber daya manusia dikelola dengan baik agar tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai.

Peristiwa yang sering terjadi di dalam proses pengendalian Sumber daya Manusia di beberapa organisasi yaitu bagaimana cara karyawan itu sendiri berperilaku. *Turnover intention* merupakan jenis perilaku yang menyinggung dan menghasilkan keputusan pekerja untuk mencari pekerjaan ditempat lain dan meninggalkan pekerjaannya. Apabila suatu organisasi melakukan kesalahan didalam pengelolaan sumber daya manusianya, maka akan banyak sekali hambatan atau rintangan yang akan dihadapi organisasi dan itu merupakan salah satu bentuk imbas pada menurunnya kualitas dari kinerja suatu karyawan didalam perusahaan itu sendiri. Salah satu hambatan yang terjadi didalam perusahaan yaitu permasalahan *Turnover Intention* yang semakin banyak terjadi. Terjadinya *turnover intention*

merupakan suatu hal yang tidak di inginkan oleh perusahaan. Apabila terjadi *turnover* maka perusahaan akan mengalami kerugian, kehilangan tenaga kerja dan mempengaruhi produktivitas. Kerugian yang dialami oleh suatu organisasi baik dari biaya maupun sumber daya. Perputaran tenaga kerja berarti dibutuhkan pekerja baru, dan organisasi akan menanggung biaya perekrutan sampai akhirnya mereka memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Ketika karyawan berkinerja tinggi yang akan meninggalkan perusahaan, maka fenomena *turnover intention* ini menjadi masalah bagi perusahaan yang membutuhkan waktu dan biaya baru untuk mendapatkan karyawan pengganti dan merekrut. Selain itu, insiden yang sering terjadi adalah kinerja perusahaan yang suda sangat baik dapap rusak secara langsung atau tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah. Salah satu bentuk perilaku karywan tersebut adalah keinginan untuk berpindah (*turnover intention*).

Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja dan berujung pada keputusan karyawan untuk mengundurkan diri dan meninggalkan pekerjaannya disuatu organisasi atau perusahaan. *Turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai keinginan berpindah kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum menunjukkan tindakan pasti meninggalkan organisasi. Dampak negatif yang dapat terjadi akibat adanya *turnover* pada perusahaan yaitu kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru (Waspodo et al., 2013). *Turnover* juga akan memberikan dampak positif pada perusahaan apabila karyawan yang keluar memang bukan karyawan

yang memiliki kualitas yang unggul di perusahaan dan perusahaan dapat mengeluarkan karyawan yang kinerjanya dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu, artinya akan ada peluang untuk perusahaan mendapatkan karyawan baru yang memiliki kompetensi atau keunggulan lebih baik dari pada karyawan yang keluar atau berpindah. Seperti yang dikemukakan oleh Nasution (2009) yang menyatakan bahwa perputaran karyawan atau employee merupakan fenomena penting dalam suatu organisasi, turnover karyawan bisa dapat memberikan dampak positif, namun sebagian besar turnover karyawan memiliki dampak yang merugikan bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar, sehingga dapat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar. Perusahaan perlu meninggalkan karyawan dengan kinerja yang rendah, namun tingkat turnover tidak boleh terlalu tinggi, sehingga perusahaan masih berpeluang untuk memperoleh keuntungan dari peningkatan kinerja karyawan baru atau keuntungan yang lebih besar dari biaya rekrutmen yang ditanggung oleh perusahaan (Aiza dan Abdus, 2013).

Dilihat dari fenomena lain mengenai *Turnover intention*, diantaranya sering terjadi pengunduran diri pada karyawan, adanya rotasi penempatan karyawan yang tidak diharapkan karyawan, karyawan malas menyelesaikan pekerjaan, karyawan sering melakukan protes kepada atasan, absensi yang meningkat, beberapa alasan penyebab tersebut diduga faktor ketidakpuasan kerja, stress kerja dan komitmen organisasi. Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *turnover Intention* yang cukup kompleks dan juga saling berkaitan satu sama lain. Menurut Sutanto dan Gunawan (2013) menyatakan bahwa ada beberapa faktor penyebab

terjadinya *turnover intention* antara lain yaitu stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan lain sebagainya.

Menurut Hasibuan (2007:211) menyatakan bahwa sesungguhnya ada sejumlah alasan tersembunyi pada setiap karyawan yang ingin pindah kerja, diantaranya adalah rendahnya komitmen atau kesetiaan terhadap perusahaan. Komitmen organisasional juga dapat mempengaruhi tingkat perputaran pada karyawan didalam pekerjaannya, karena komitmen organisasional memberikan dampak secara khusus terhadap kelanjutan faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan. Menurut Puangyoykeaw dan Yuko (2015) menyatakan bahwa karyawan yang puas dan berkomitmen akan terlibat dalam perilaku yang positif dalam membantu organisasi. Sebaliknya, sikap negatif dan tidak senang akan pekerjaan akan menyebabkan terjadinya ketidakpuasan kerja dan mengakibatkan *turnover intention*.

Selain komitmen organisasi, kepuasan kerja juga mempunyai peranan penting sebagai faktor penentu dari karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Menurut Nadiri dan Tanova (2010) menyatakan bahwa telah mendefinisikan kepuasan kerja sebagai reaksi emosional yang positif dari individu untuk pekerjaan tertentu. Faktor kepuasan kerja diidentifikasi sebagai prediktor yang utama, karena dengan adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, dimana semakin kepuasan kerja meningkat maka *turnover intention* akan menurun, sehingga kinerja perusahaan akan ditingkatkan

(chen Ying-Chang and wen Cheng, 2010). Seseorang akan mengalami perasaan puas apabila pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan. Kepuasan kerja yang tinggi akan mengakibatkan rendahnya tingkat *turnover intention* di suatu perusahaan. Begitu juga sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah maka akan mengakibatkan tingginya nilai *turnover intention* di suatu perusahaan.

Terkait dengan keputusan karyawan untuk melakukan *turnover intention*, salah satu faktor penyebab yang sering terjadi adalah stress kerja. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Siddiqui dan Jamil (2015) menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Akibat dari stress kerja yang dipicu oleh beban kerja yang berlebihan, tekanan yang sangat besar yang diberikan perusahaan, ketidakmampuan untuk terus menerus membidik penyebab terjadinya tekanan kerja, kurangnya konsentrasi untuk bekerja, yang berdampak pada gangguan kesehatan, sakit kepala dan mual yang berujung pada ketidakpuasan kerja dan juga penyebab tingginya angka dari *turnover intention*. Beloor et al., (2017), mengemukakan bahwa pekerjaan harus dipelihara secara efektif untuk memastikan bahwa semua karyawan bekerja pada potensinya masing-masing dan bebas dari stres. Oleh karena itu, untuk menciptakan kinerja dan sumber daya manusia yang efektif dan efisien di perlukan untuk tidak memicu beban kerja yang berlebihan yang menjadi penyebab dari stres kerja.

Namun tidak bisa di pungkiri bahwa stres dalam pekerjaan pasti akan terjadi pada setiap karyawan di perusahaan. Mereka mengalami stres karena pengaruh dari pekerjaan itu sendiri maupun karena lingkungan di tempat kerja. Seseorang yang mengalami stres dalam bekerja tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya

dengan baik, serta tingkat produktivitas yang pasti akan menurun, tentu hal ini dapat merugikan organisasi atau perusahaan tersebut dalam hal kinerja yang tidak efektif dan efisien. Maka dari itu, peran perusahaan sangat dibutuhkan untuk memperhatikan setiap kondisi yang dialami oleh pekerjanya. Dalam hal ini, perusahaan dapat menentukan penanganan yang terbaik bagi pekerja tersebut serta tidak mengurangi kinerja karyawan dan *turnover intention* di suatu perusahaan.

Peneliti juga memperoleh data terkait turnover yang menunjukkan bahwa adanya turnover yang terjadi pada perusahaan.

Tabel 1.1 Data karyawan Resign PT Mitra Maju Sukses 2017-2019

Tahun	Jumlah	Keterangan
2017	2 orang	2 divisi MTL
2018	3 orang	2 divisi MTL, 1 divisi mining
2019	2 orang	1 divisi MTL, 1 divisi mining

Sumber : HRD PT Mitra Maju Sukses, 2021

Data diatas menunjukkan adanya turnover yang dapat dikategorikan cenderung rendah dan tidak menunjukkan turnover yang cukup tinggi. Namun terdapat beberapa permasalahan yang terjadi yaitu pada Divisi MTL dalam 3 tahun berturut-turut memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya serta hal ini juga terjadi pada Divisi minning yang ikut serta dalam keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Menurut Human Resources Development Director PT Mitra Maju Sukses penyebab terjadinya resign disebabkan karena karyawan berkeinginan berpindah kerja di tempat yang lebih baik. Oleh karena itu,

perusahaan membutuhkan waktu untuk mengisi kekosongan posisi jabatan tersebut akibat resign yang di alami oleh karyawan. Dalam hal ini, perlu diketahui kembali faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada turnover intention sehingga kecenderungan terjadinya pengunduran diri karyawan dapat di tekan.

Ada beberapa penelitian terdahulu mengenai turnover intention. Namun dari hasil penelitian terdahulu, belum dapat diambil kesimpulan yang pasti, karena di dalam beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Riski Eko Ardianto & Muhamad Bukhori (2021) pada penelitiannya menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sedangkan, pada penelitian yang dilakukan oleh Dwima Nur Shabrina (2018) Menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Penelitian lainnya mengenai *turnover intention* juga pernah dilakukan oleh Dewa Ayu Putu Kharismawati dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2016) menunjukan bahwa Hasil penelitian pada komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi maka niat karyawan untuk meninggalkan organisasi akan rendah. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan Danny Putra Setiawan dan Pahlawansyah Harahap (2016) yang menunjukan hasil bahwa Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Menurut Lee dan Mowday (1987) mengemukakan bahwa individu yang memenuhi komitmen organisasional akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan intense keluar yang semakin rendah. Akan tetapi, karyawan yang tidak puas dengan

aspek-aspek pekerjaannya dan tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih mencari pekerjaan di organisasi yang lain.

Penelitian menurut Qureshi et. al (2013) mengemukakan bahwa adanya hubungan positif stres kerja terhadap *turnover intention*, dimana dengan meningkatnya stres kerja juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention*. Stres muncul akibat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan dari pekerjaan, ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu dari stres kerja. Sedangkan penelitian menurut Pradana dan Salehudin (2013) yang dikutip dalam Nurul Imani Kurniawati, Riandhita Eri Werdani, Robetmi Jumpakita Pinem (2018) menunjukkan hasil bahwa Stres tidak memiliki pengaruh terhadap *Turnover intention*. Seperti yang dikemukakan oleh Kurniawati (2018) dalam penelitian ini menemukan hasil dimana stres kerja tidak berpengaruh terhadap *intensi turnover*.

Pada uraian fenomena gap yang telah dijelaskan diatas dan dengan adanya perbedaan hasil pada penelitian-penelitian terdahulu. Maka menarik untuk dilakukan penelitian ulang dan penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **PENGARUH STRESS KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIBEL INTERVENING PADA PT MITRA MAJU SUKSES.**

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan komitmen organisasi terhadap Turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Maka dari itu berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh dari stress kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Mitra Maju Sukses ?
2. Bagaimana pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Mitra Maju Sukses ?
3. Bagaimana pengaruh dari stress kerja terhadap *turnover intention*. pada karyawan PT Mitra Maju Sukses ?
4. Bagaimana pengaruh dari komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mitra Maju Sukses ?
5. Bagaimana pengaruh dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mitra Maju Sukses ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang telah diuraikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Mitra Maju Sukses.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Mitra Maju Sukses.

3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mitra Maju Sukses.
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mitra Maju Sukses.
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mitra Maju Sukses.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Secara teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh stress kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan objek yang lebih luas.

1.4.2 Secara praktis

Penelitian ini dapat dipergunakan peneliti sebagai aplikasi ilmu yang diperoleh mahasiswa dari mata kuliah sehingga dapat lebih mengerti dan memahami sumber daya manusia khususnya dan diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT Mitra Maju Sukses dan berbagai pihak terkait pengaruh stress kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.4.3 Secara akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya sumber daya manusia (SDM) serta penelitian mengenai pengaruh stress kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Turnover Intention* (Intensi keluar)

2.1.1.1 Pengertian *Turnover Intention*

Intensi adalah niat atau keinginan yang dimiliki oleh individu untuk melakukan sesuatu. Sedangkan *turnover* adalah berhentinya atau pernyataan akhir diri individu (karyawan) dari tempat bekerja. Dengan demikian, *turnover intention* (itensi keluar) merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994). Sedangkan menurut Melky (2015) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan suatu hasrat dan keinginan karyawan untuk berhenti dari keanggotaan organisasi serta berpindah kerja dengan menerima upah penghasilan. *Intensi turnover* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan/niat berpindahnya karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Pandangan ini menunjukkan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan untuk berpindah atau meninggalkan satu tempat kerja ke tempat lain pada tahap yang belum terpenuhi. *Turnover intention* bisa berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Turnover timbul karena adanya *intention to quit*, dimana itensi merupakan suatu niat atau keinginan yang timbul pada setiap individu untuk melakukan sesuatu. Sedangkan quit merupakan keluarnya

seorang karyawan dari tempat kerjanya secara sukarela untuk meninggalkan profesi atau organisasinya. Penelitian-penelitian empiris mengenai *intention to quit* karyawan dilakukan sebagai upaya untuk mengidentifikasi sebab-sebab pengunduran diri karyawan. Salah satu dasar pemikiran yang penting mengenai *intention to quit* karyawan adalah bahwa karyawan yang potensial dapat lebih dikembangkan di kemudian hari dan dapat ditingkatkan ke level atau produktivitas yang lebih tinggi dan juga dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perusahaan. Dengan demikian juga dapat meningkatkan gaji dan penghargaan. Karenanya pengembangan sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dan merupakan satu mata rantai dengan *intention to quit* karyawan (Rachman, 2017).

Jadi, berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan keputusan yang secara sadar diambil oleh suatu karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dan tempatnya bekerja karena alasan tertentu. Pada saat tingkat *turnover* disuatu organisasi tinggi maka organisasi tersebut harus segera melakukan perekrutan karyawan untuk mengisi kekosongan posisi yang ditinggalkan oleh karyawan yang memutuskan untuk berhenti bekerja. Dengan demikian, sebisa mungkin organisasi harus meminimumkan tingkat *turnover* yang ada disuatu organisasi demi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Menurut Siagian (2004), menyatakan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau keinginan berpindah (*turnover intention*) antara lain adalah tingginya tingkat stres kerja dalam perusahaan, rendahnya tingkat kepuasan yang dirasakan oleh

karyawan serta kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kelangsungan kemajuan perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Penyebab Turnover Intention

Mobley et al (1978) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor penyebab keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) adalah sebagai berikut :

- 1) Karakteristik Individu Organisasi, yaitu forum yang tujuannya ditentukan bersama oleh merak yang terlibat. Untuk mencapai suatu tujuan, harus ada interaksi yang saling terkait antar elemen organisasi. Faktor pribadi yang dapat mempengaruhi keinginan untuk berpindah pekerjaan yaitu usia, pendidikan dan status perkawinan.
- 2) Lingkungan Kerja, lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi suhu, cuaca, arsitektur, bangunan, dan kondisi tempat kerja. Lingkungan sosial meliputi budaya sosial di lingkungan kerja, serta kualitas kehidupan kerja.
- 3) Kepuasan Kerja Pada tingkat individual. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi antara lain kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan dengan supervisor, dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.
- 4) Komitmen organisasi. Komitmen organisasional ialah sebagai konsep yang turut serta menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku. Komitmen mengacu terhadap respon emosional (*affective*) individu pada keseluruhan organisasi.

2.1.1.3 Dampak Turnover Intention

Mobley et al (1978) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya tingkat *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, berikut merupakan dampak turnover intention antara lain:

- 1) Beban kerja. Apabila *turnover intention* terhadap karyawan tinggi, maka beban kerja terhadap karyawan akan bertambah karena jumlah karyawan yang berkurang. Semakin tingginya tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka akan semakin tinggi pula beban kerja yang diberikan kepada karyawan.
- 2) Biaya penarikan karyawan. Biaya penarikan terhadap karyawan ini menyangkut pada waktu dan fasilitas untuk melakukan wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggajian karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan.
- 3) Biaya latihan. Biaya latihan dalam hal ini menyangkut pada waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan pada karyawan baru. tingginya tingkat *turnover intention* pada karyawan dan banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.
- 4) Adanya produksi yang hilang akibat masa pergantian karyawan. Berkurangnya jumlah pada karyawan akan mengakibatkan pengurangan jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Hal ini akibat dari tingginya *turnover intention* pada karyawan. Terlebih apabila karyawan

yang keluar adalah karyawan yang mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi.

- 5) Banyak pemborosan akibat adanya karyawan baru. Akibat dari tingginya tingkat *turnover* pada karyawan mengakibatkan perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di suatu perusahaan tersebut.
- 6) Memicu stres karyawan. Stres yang dialami karyawan dapat terjadi karena adanya adaptasi karyawan lama dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk yang ditimbulkan akibat dari stres yang terjadi pada karyawan ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

2.1.1.4 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley et al dalam Tika Nur Haimah et all (2016) mengemukakan bahwa Indikator pengukuran *turnover intention* dapat diukur dengan 3 komponen indikator berikut ini:

1. Memikirkan untuk keluar (Thinking of Quitting)

Thinking of quitting yaitu mencerminkan dimana individu berpikir untuk keluar dari pekerjaannya atau tetap bertahan berada di lingkungan pekerjaannya. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dialami oleh karyawan, kemudian karyawan akan mulai berfikir untuk meninggalkan tempat bekerjanya saat ini.

2. Pencarian alternatif pekerjaan (Intention to search for alternatives)

Intention to search for alternatives mencerminkan dimana individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan terhadap organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik dari sebelumnya.

3. Niat untuk keluar (Intention to quit)

Intention to quit mencerminkan dimana individu tersebut berniat untuk keluar dari pekerjaannya. Karyawan yang berniat untuk keluar yaitu karyawan yang apabila ia telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan suatu karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang pada dasarnya bersifat individual, setiap individual mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2000). Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Robbin (2003) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum pada seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Di dalam kepuasan kerja terdapat beberapa faktor yang dapat ditentukan yakni kerja yang secara

mental menantang, kondisi atau situasi kerja yang mendukung, rekan kerja atau lingkungan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja karyawan juga dapat didefinisikan sebagai perasaan positif yang timbul dalam diri seseorang apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja memiliki beberapa faktor pendukung seperti, tempat karyawan bekerja sesuai dengan yang diinginkan, gaji yang didapat sesuai dengan harapan, teman kerja yang mendukung untuk mencapai target dari perusahaan. Apabila kepuasan kerja individu itu tinggi, maka akan mempengaruhi kinerja dari pekerjanya.

Proses kepuasan kerja yang dicapai oleh karyawan dapat berupa dorongan dari diri sendiri untuk memenuhi suatu kebutuhan. Jika karyawan sudah memiliki suatu tujuan maka selanjutnya karyawan akan berusaha mencapai target yang sudah direncanakan dari awal. Apabila target yang diharapkan berhasil dicapai maka kepuasan kerja karyawan akan muncul. Jika kepuasan kerja muncul maka ia akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik dalam pekerjaannya, karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi biasanya memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya.

Jadi dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Moh. As'ad (2004:115), berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Faktor psikologis, faktor ini merupakan faktor yang berkaitan dengan kejiwaan karyawan yang terdiri dari minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, dan perasaan kerja.
- b. Faktor fisik, faktor ini merupakan faktor yang berkaitan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, yang terdiri dari jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, dan kesehatan pegawai.

- c. Faktor finansial, faktor ini merupakan faktor yang berkaitan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang terdiri dari sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain sebagainya.
- d. Faktor Sosial, faktor ini merupakan faktor yang berkaitan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

2.1.2.3 Indikator kepuasan kerja

Menurut Luthans (2006: 244-245) mengemukakan bahwa ada lima indikator kepuasan kerja, antara lain :

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk mengambil tanggungjawab dan kesempatan untuk maju.

2. Gaji

Gaji sebagai faktor multidimensi dalam kepuasan kerja adalah jumlah imbalan yang diterima dan sejauh mana dapat dianggap sesuai dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

3. Peluang promosi

Kesempatan untuk maju dalam suatu organisasi atau kesempatan individu untuk mencapai atau maju ke tingkat yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.

4. Pengawasan

Supervisi adalah kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

5. Rekan kerja

Sejauh mana rekan kerja secara teknis dan secara sosial mendukung rekan kerja lain dalam tugas-tugas mereka.

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Pengertian komitmen organisasi

Komitmen organisasional di identifikasikan sebagai keyakinan pada nilai-nilai organisasi, keterlibatan dan loyalitas, yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya (Steers, 1995 dalam Nahusona et al., 2004). Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai menyukai atau senang terhadap organisasinya dan bersedia untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi dan pencapaian tujuan organisasinya. Dengan demikian, komitmen organisasi mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu, tampil tingkah laku berusaha ke arah tujuan organisasi

dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Luthans (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat membawa hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat turnover yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah.

Komitmen organisasi mengacu pada perasaan individu tentang organisasi sebagai semua. Ini adalah ikatan psikologis yang dimiliki seorang karyawan dengan organisasi dan telah ditemukan terkait dengan tujuan dan kesesuaian nilai, investasi perilaku organisasi, dan kemungkinan untuk tetap bersama organisasi (Mowday et al., 1982). Komitmen organisasi dikonseptualisasikan sebagai respon afektif yang dihasilkan dari evaluasi situasi kerja yang menghubungkan individu ke organisasi.

Jadi, dari berbagai definisi tersebut, pada prinsipnya komitmen karyawan merupakan kompetensi individu dalam meningkatkan dirinya terhadap nilai dan tujuan organisasi. keterikatan ini tentunya akan mendorong individu untuk selalu menyesuaikan dirinya dengan tujuan dan kepentingan organisasi. keterikatan ini akan menjadikan individu mempunyai loyalitas yang kuat terhadap suatu organisasi, menjadi anggota organisasi tetap ingin tinggal atau bekerja di organisasi. Setiap pimpinan pasti akan menginginkan setiap anggotanya untuk memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, sebab komitmen yang tinggi selain menimbulkan loyalitas, hal ini juga dapat menimbulkan kepatuhan (kedisiplinan) pada diri individu untuk mematuhi peraturan yang telah menjadi nilai atau budaya suatu perusahaan

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi dapat ditentukan oleh sejumlah faktor. David dalam (Sopiah, 2008, p. 163) menyatakan terdapat 4 faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor personal

Faktor personal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain-lain.

2. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan terdiri dari ruang lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain sebagainya.

3. Karakteristik struktur

Karakteristik struktur terdiri dari besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan lain sebagainya.

4. Pengalaman kerja

Faktor Pengalaman kerja pada karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan disuatu organisasi.

2.1.3.3 Komponen Komitmen Organisasi

Meyer et.al (dalam Sopiah,2008:157) menjelaskan tiga tema berbeda yang digunakan dalam mengukur komitmen karyawan pada suatu organisasi, yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) komitmen ini dijelaskan sebagai suatu pendekatan emosional pada individu dalam keterlibatan dengan suatu

organisasi, dimana individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi. komitmen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan didalam suatu organisasi.

2. Komitmen berkelanjutan (continuance commitment) komitmen ini dijelaskan sebagai suatu hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam suatu organisasinya dimana individu ini merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasinya. Komitmen ini didasarkan pada persepsi karyawan tentang kerugian yang dihadapinya jika ia memutuskan untuk meninggalkan organisasi.
3. Komitmen normatif (normative commitment) komitmen ini dijelaskan sebagai suatu perasaan wajib dari individu dimana ia akan merasa harus bertahan dalam organisasinya. Normatif merupakan perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus dia berikan terhadap organisasi dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

2.1.3.4 Indikator Komitmen Organisasi

Adapun indikator-indikator komitmen organisasi menurut Mowday et.al (dalam Sopiah 2008) yaitu sebagai berikut :

1. Penerimaan terhadap tujuan organisasi. Hal ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

2. Keinginan untuk bekerja keras. Dalam hal ini, karyawan memiliki ketersediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.
3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi. Hal ini, tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya dan berpartisipasi aktif pada organisasi yang ditandai keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi.

2.1.4 Stres Kerja

2.1.4.1 Pengertian stres kerja

Handoko (2000) menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, serta proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat menimbulkan yang mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan. Mangkunegara (2009) juga mengemukakan bahwa stres kerja sebagai perasaan tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja merupakan suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang dapat membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan dan terlalu besar terhadap seseorang. Secara lebih khusus, stres berkaitan dengan kendala dan tuntutan. Kendala merupakan kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan merupakan hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan (Robbins, 2006).

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2008:157) mengemukakan bahwa Penyebab stress kerja meliputi beban kerja yang dirasakan karyawan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja terhadap karyawan rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang memberikan dampak frustrasi dalam pekerjaan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental.

Jadi, pada beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan atau tekanan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Dalam hal ini stres dalam pekerjaan bisa saja terjadi terhadap seseorang karena alasan tertentu baik dari Beban kerja yang terlalu berat atau banyak, tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai atau melebihi kemampuan, Gaji yang rendah serta tidak menguasai bidang pekerjaan yang digeluti, Beberapa hal tersebut merupakan alasan seseorang mengalami stress dalam pekerjaan.

2.1.4.2 Faktor penyebab stres kerja

Faktor Penyebab Timbulnya Stres dalam penelitian yang dilakukan oleh Robbins (2006) menyatakan bahwa ada beberapa penyebab stres dalam pekerjaan, yaitu :

- a. Faktor Lingkungan yang terdiri dari Ketidakpastian yang meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politis, ketidakpastian teknologis. ketidakpastian lingkungan kerja menjadi penyebab yang dimana dapat mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam organisasi. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.
- b. Faktor Organisasi yang terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat, beban kerja yang terlalu berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak harmonis merupakan beberapa diantaranya yang terjadi di sekitar organisasi.
- c. Faktor Individual atau pribadi yang biasanya terdiri dari isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang intern.

2.1.4.3 Indikator Stres kerja

Indikator stres kerja menurut Robbins (2006) dalam Amalia, dkk (2016:

4) yang terdiri dari 5 indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

2. Tuntutan peran, merupakan suatu yang berhubungan dengan tekanan yang telah diberikan seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan suatu tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, merupakan gambaran instansi yang diwarnai oleh struktur organisasi yang tidak jelas terhadap jabatan, peran, wewenang dan tanggungjawab.
5. Kepemimpinan organisasi, memberikan gaya kepemimpinan organisasi.

2.2 Hubungan Antar Variabel

Hubungan antar variabel dalam Penelitian-penelitian yang menyangkut Pengaruh Stres kerja dan Komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening yaitu sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja

Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pada pekerjaan maupun hasil yang mereka terima. Adanya hubungan antara stres dengan kepuasan, ketika stres kerja mengalami peningkatan maka akan berdampak pada turunnya kepuasan kerja (Jehangir, 2011 dan Iqbal dan Waseem, 2012).

Hal ini serupa dengan penelitian Mansoor et al. (2011) dan Cummins (1990) menyatakan bahwa stres berhubungan negatif dengan kepuasan kerja

karyawan yang memperkuat pentingnya kepuasan kerja karyawan untuk keberhasilan perusahaan di era saat ini. Akibat dari kurangnya kepuasan dapat menimbulkan sumber stres, sedangkan kepuasan yang tinggi dapat meringankan efek dari stres, hal ini menunjukkan bahwa stres dan kepuasan kerja saling terkait (Bhatti et al, 2011). Penelitian Hariandja (2002) dalam Wuisan (2007: 132) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu situasi yang dimana mungkin akan dialami manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya di dalam organisasi atau perusahaan. Stres akan menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja di dalam organisasi atau perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Irfan Naution (2017) dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini, Karyawan yang mempunyai stress kerja akibat beban kerja yang berlebihan dan faktor lainnya di perusahaan, maka karyawan tidak memiliki kepuasan kerja di perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya maka didapat hipotesis sebagai berikut :

H1 : Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2.2.2 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Pada umumnya, apabila seseorang berada pada tingkat kepuasan kerja yang diinginkan, maka tingkat komitmennya untuk loyal pada perusahaan juga akan meningkat. Silva (2006) berpendapat menyatakan bahwa kepuasan kerja

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Pareke dan Popo (2009), Gunlu et al. (2009), serta Hasan (2012) dalam penelitiannya menemukan adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Dengan hal ini, karyawan tersebut akan berkomitmen semakin tinggi dengan tempatnya bekerja pada saat kepuasan kerja yang diharapkan dapat terpenuhi oleh perusahaan. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja di dalam perusahaannya, maka komitmennya terhadap perusahaan akan tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen dalam perusahaannya, maka ia sudah memperoleh kepuasan kerja dari perusahaannya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya maka didapat hipotesis sebagai berikut :

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

2.2.3 Pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*

Penelitian Qureshi et al., (2013) menemukan adanya hubungan positif stres kerja terhadap *turnover intention* dimana dengan meningkatnya stres kerja juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention*. Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres.

Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Lu et al (2017), Syahronica et al (2015), Putra (2012) menyatakan bahwa adanya pengaruh tersebut

menunjukkan beban kerja yang berlebihan, kurang jelasnya wewenang yang diberikan tidak sesuai tanggung jawab, adanya konflik dalam organisasi, adanya perbedaan persepsi dalam pekerjaan dan kecilnya pendapatan yang diterima merupakan dampak yang menimbulkan beban kerja tersendiri bagi karyawan serta menimbulkan stres yang cukup tinggi dan dapat memicu keinginannya untuk meninggalkan organisasi (*Turnover intention*).

Lu et al., (2017) juga menjelaskan bahwa tekanan yang relatif tinggi akan mengakibatkan masalah kesehatan fisik, kesehatan mental dan kurangnya kesejahteraan yang dapat mengakibatkan stres kerja, dan bisa menurunkan produktivitas karyawan. Akibat mengalami stres kerja karyawan akan kehilangan kemampuan untuk mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur dan memicu keinginan karyawan untuk keluar (Anggraini, 2013). Penelitian Arshadi dan Hojat (2013) juga menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif dengan *turnover intention*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya maka didapat hipotesis sebagai berikut :

H3 : Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2.2.4 Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*

Menurut Lee dan Mowday (1987) menyimpulkan bahwa individu yang memenuhi komitmen organisasional akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan intense keluar yang semakin rendah. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Jehanzeb et al. (2013) menyatakan bahwa adanya hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Seorang karyawan yang

memperoleh kepuasan kerja dalam suatu perusahaan, maka komitmen yang dimilikinya pun akan tinggi terhadap perusahaan tersebut dan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah (Hsiao dan Chen, 2012). Dengan demikian, semakin tingginya tingkat komitmen yang dimiliki karyawan maka dapat mengurangi tingkat *turnover intention* di suatu perusahaan.

Penelitian Hussain dan Asif (2012) menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan *turnover intention* adalah negatif. Apabila karyawan menerima dukungan dari organisasi dan percaya pada komitmen mereka akan tetap memilih untuk bertahan. Hal ini sesuai dalam Penelitian yang dilakukan oleh Lia Witasari (2009) Menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya maka didapat hipotesis sebagai berikut :

H4 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

2.2.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

kepuasan kerja disebut sebagai “intention of act”, atau motif dari sebuah tindakan. Bila seorang karyawan merasakan kepuasan kerja, ia akan merasa nyaman dalam bekerja serta tidak berusaha mencari alternatif pekerjaan lainnya, sebaliknya bila ia tidak merasakan kepuasan kerja maka karyawan akan berusaha untuk memikirkan alternatif pekerjaan lainnya (Oktaviani dan Nurhayati, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Aydogdu dan Asikgil (2011), menemukan bahwa

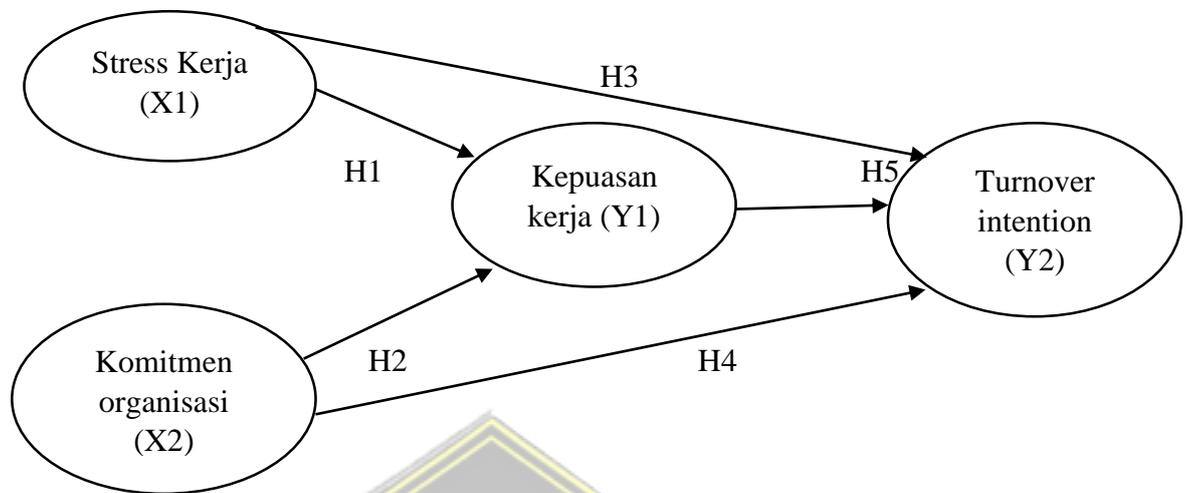
kepuasan kerja berpengaruh terhadap keputusan karyawan untuk menentukan tinggal atau meninggalkan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Trevor (2001) dalam Hwang dan Kuo (2006) menguatkan pendapat serupa dengan hasil yang nyata mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover* yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dan *turnover*. Hal serupa dalam penelitian yang dilakukan oleh Manurung dan Ratnawati (2012), Nasution (2009), Wisantyo dan Madiistriyatno (2015), Masum et al., (2016) dan Ghandi et, al., (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan meninggalkan organisasi (*Turnover intention*). Semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya maka didapat hipotesis sebagai berikut :

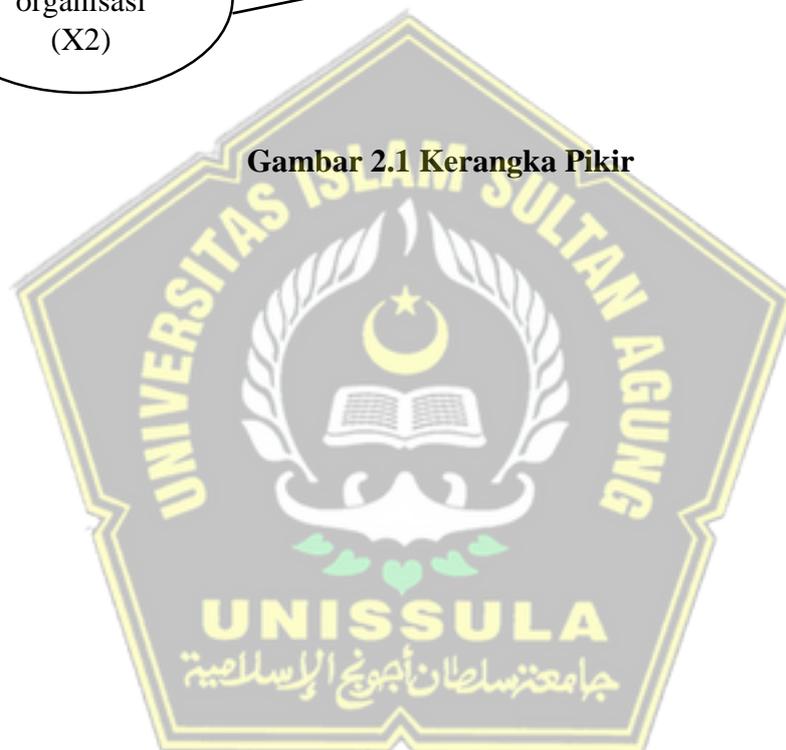
H5 : kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*

2.3 Kerangka Pikir

Berdasarkan penjabaran landasan teori dan hasil penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya maka yang didapat hipotesis-hipotesinya, maka dapat disusun suatu kerangka penelitian. Dalam penelitian ini meliputi variabel bebas (independent variable) yang terdiri dari Stres kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2), kepuasan kerja (Y1) sebagai variabel intervening dan untuk variabel terikat (dependent variable) yaitu *Turnover intention* (Y2).



Gambar 2.1 Kerangka Pikir



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research). Menurut Sugiyono (2017:6) mengemukakan bahwa explanatory research merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Dalam hal ini, alasan utama peneliti ini menggunakan metode penelitian explanatory research adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada di dalam hipotesis.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (1997: 57) mengemukakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 87 karyawan pada PT Mitra Maju Sukses.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) mengemukakan bahwa sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam

melakukan penelitian ini penulis mengambil sampel dari populasi yang ada dengan menggunakan metode nonprobability sampling yaitu teknik sampel jenuh. Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam hal ini dapat dikatakan jumlah sampel yaitu sebanyak 87 karyawan pada PT Mitra Maju Sukses sesuai dengan jumlah yang terdapat didalam populasi. Teknik sampling jenuh dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan data sekunder.

3.3.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456) Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini didapatkan melalui narasumber atau yang sering disebut juga sebagai responden, yaitu orang-orang yang dapat dijadikan sebagai objek penelitian atau orang yang dijadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data. Di dalam penelitian ini teknik pengambilan data diperoleh dengan menggunakan kuisisioner yang dibagikan kepada responden. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model tertutup yang dimana jawaban telah disediakan dan pengukurannya menggunakan skala likert.

3.3.2 Data sekunder

Menurut Kuncoro (2009:145) menyatakan bahwa data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, peneliti dapat mencari sumber data ini melalui sumber data lain yang berkaitan dengan data yang ingin dicari. Teknik pengumpulan data sekunder data yang dapat diperoleh melalui internal perusahaan yang meliputi website dan data kepustakaan seperti buku, jurnal, disertasi, tesis, skripsi, dan lain sebagainya. Metode ini digunakan sebagai pelengkap untuk memperoleh data yang dimana data tersebut akan digubakan sebagai bahan informasi penelitian.

3.4. Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Data Primer

3.4.1.1 Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah usaha mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis oleh responden. Responden adalah orang yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang dimuat dalam angket. Angket bersifat kooperatif dalam arti responden diharap bekerja sama dalam menyisihkan waktu dan menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian secara tertulis sesuai dengan petunjuk-petunjuk yang diberikan. Dalam penelitian ini, penulis memberikan kuesioner. Adapun skala pengukuran yang dilakukan adalah skala likert. Skala likert dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam 5 poin skala dengan interval yang sama. Maka dari ini, tipe data

yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah tipe interval. Untuk itu bobot skor yang dapat diberikan pada responden sebagai berikut :

Tabel 3.1 Skala Likert

No	Alternatif jawaban	Skor
1.	STS = Sangat Tidak Setuju	1
2.	TS = Tidak Setuju	2
3.	N = Netral	3
4.	S = Setuju	4
5.	SS = Sangat Setuju	5

Penelitian Menurut Sugiyono (2002) mengemukakan bahwa Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian skala Likert, maka variabel yang dapat diukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti pada item instrumen yang menggunakan skala Likert.

3.4.2 Data Sekunder

3.4.2.1 Studi pustaka

Studi pustaka dapat diperoleh melalui buku-buku, catatan, jurnal atau dari referensi penelitian yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

3.5 Variabel penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah semua hal yang dapat dibedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai bias berbeda pada berbagai waktu untuk

objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda. Menurut Sekaran (2006) dalam (Annisa, 2018) berikut ini merupakan variabel yang digunakan dalam penelitian adalah:

3.5.1 Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas ialah variabel yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi sebab dari berubahnya atau timbulnya variabel terikat. Pada penelitian ini yang merupakan variabel independen yang meliputi stress kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2). Penelitian yang dilakukan Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan suatu perasaan yang ditimbulkan akibat tekanan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan. Sedangkan Komitmen organisasional merupakan suatu kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan dan loyalitas, yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya (Steers, 1995 dalam Nahusona et al., 2004).

3.5.2 Variabel Dependen

Variabel terikat adalah variabel yang dapat dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah turnover intention (Y2). *Turnover intention* adalah tingkat kemungkinan seseorang karyawan meninggalkan perusahaan. *Turnover intention* juga merupakan keputusan psikologis yang berlaku bagi setiap individu untuk melanjutkan atau meninggalkan pekerjaan organisasi (Jacobs dan Roodt, 2007).

3.5.3 Variabel Intervening

Variabel intervening merupakan variabel yang secara teoritis dapat mempengaruhi hubungan antara Variabel dependen (terikat) dan Variabel independen (bebas) menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyalur atau variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening ialah kepuasan kerja (Y1). Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang pada dasarnya bersifat individual, setiap individual mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2000).

3.6 Definisi Operasional dan Indikator

Penelitian ini memiliki 4 variabel yaitu Stres kerja dan Komitmen organisasi sebagai variabel bebas, kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan Turnover intention sebagai variabel terikat. Berikut ini adalah pemamaparan mengenai definisi konsep variabel penelitian dan indikator:

Tabel 3.2 Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator
---------------------	----------	-----------

Stress Kerja	Stress kerja merupakan suatu kondisi atau perasaan yang dialami karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan yang dimana karyawan tersebut mengalami tekanan didalam pekerjaannya.	(Robbins (2006) dalam Amalia, dkk, 2016: 4) <ul style="list-style-type: none"> a. Tuntutan tugas b. Tuntutan peran c. Tuntutan antarpribadi d. Stuktur organisasi e. Kepemimpinan organisasi
Komitmen Organisasi	Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu tersebut memiliki keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja.	Meyer et.al (dalam Sopiiah,2008:157) <ul style="list-style-type: none"> 1. Penerimaan terhadap tujuan organisasi 2. Keinginan untuk bekerja keras 3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi

Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan adalah dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.	kepuasan kerja menurut Luthans (2006: 244-245) adalah indikator, yaitu: <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri. 2. Gaji 3. Kesempatan promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja
Turnover Intention	Turnover intention merupakan keinginan/niat berpindahnya karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.	Menurut Mobley et al dalam Tika Nur Haimah et al (2016) pengukuran turnover intention dapat diukur dengan 3 komponen berikut ini: <ol style="list-style-type: none"> 1. Memikirkan untuk keluar (Thinking of Quitting) 2. Pencarian alternatif pekerjaan (Intention to search for alternatives)

		<p>3. Niat untuk keluar (Intention to quit)</p>
--	--	-----------------------------------------------------

3.7 Teknik analisis data

3.7.1 Uji statistik Deskriptif

Menurut sugiyono (2017:147) mengemukakan bahwa Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.7.2 Analisa Kuantitatif

Teknik analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian

yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. PLS yang bersifat soft modeling karena tidak mengasumsikan data dengan harus pengukuran skala tertentu, yang berarti sampel dengan jumlah yang kecil (dibawah 100 sampel). Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran atau outer model dan model struktural atau inner model.

3.7.2.1 Uji Model Pengukuran atau Outer Model

Model pengukuran atau outer model menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Evaluasi model pengukuran melalui analisis faktor konfirmatori adalah dengan menggunakan pendekatan MTMM (MultiTrait-MultiMethod) dengan menguji validity convergent dan discriminant. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (Ghozali & Latan, 2015).

a. Convergent Validity

Convergent Validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antar item skor/ component score yang diestimasi dengan software SmartPLS. Ukuran untuk indikator refleksif individual dikatakan tinggi jika nilai outer loading $\geq 0,7$ dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin, (1998) dalam Ghozali, (2008) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai outer loading berkisar antara 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas outer loading sebesar 0,5. Jadi untuk item yang nilai outer loading berada di

bawah 0,5 akan dikeluarkan dari analisis selanjutnya. Validitas konvergen (convergent validity) diukur dengan menggunakan loading factor dari setiap indikator dan average extracted variance (AVE) dari setiap variabel. Dalam Ghazali & Latan (2015) menjelaskan uji lainnya untuk menilai validitas dari konstruk dengan melihat nilai AVE. Model dikatakan baik apabila AVE masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0,50.

b. Discriminant Validity

Discriminant validity mengukur seberapa jauh suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya. Nilai discriminant validity yang tinggi memberikan bukti bahwa suatu konstruk adalah unik dan mampu menangkap fenomena yang diukur. Dengan SmartPLS, discriminant validity didapatkan dengan melihat nilai Cross Factor Loadings. Menurut Ghazali dan Latan (2015), metode discriminant validity adalah dengan menguji validitas discriminant dengan indikator reflektif yaitu dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel $>0,7$.

c. Composite Reliability

Metode untuk menilai reliabilitas dapat ditentukan dengan nilai composite reliability yang lebih besar dari 0,7. Meskipun demikian, menurut Beghozzi and Yi (1998), nilai 0.6 untuk composite reliability dalam penelitian eksploratori masih dapat diterima. Selain itu Uji reliabilitas dapat diukur dengan menggunakan composite reliability dan cronbach's alpha.

3.7.2.2 Uji Model Struktural atau Inner Model

Model struktural atau inner model menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada substantive theory.

a. R-Square

Dalam menilai model struktural terlebih dahulu menilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji goodness-fit model. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai R Square 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Ghozali & Latan, 2015).

b. F-Square

Uji f-square ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Nilai f-square sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural (Ghozali, 2011).

c. Estimate For Path Coefficients

Uji selanjutnya adalah melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T statistik yaitu melalui metode bootstrapping (Ghozali & Latan, 2015).

3.7.3 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dapat dilihat melalui nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% (Muniarti et al., 2013). Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak jika t-statistik > t tabel Untuk menolak/menerima Hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai $p < 0,05$

Dalam penelitian adalah sebanyak 87 sampel, sedangkan jumlah variabel yang diteliti sebanyak 4 variabel. Sehingga dapat diperoleh hasil $df = 87 - 4 = 83$. Untuk nilai T-table dengan tingkat signifikansi 5% digunakan uji satu arah dengan degree of freedom 83 adalah 1,663.

3.7.4 Uji Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian ini dilakukan untuk melihat besarnya nilai pengaruh tidak langsung antar variabel. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping menggunakan smartPLS 3.0. Dalam penelitian ini terdapat variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Variabel intervening dikatakan mampu memediasi pengaruh variabel eksogen (independen) terhadap variabel endogen (dependen) jika nilai T statistik lebih besar dibandingkan dengan T tabel dan P value lebih kecil daripada tingkat signifikan yang digunakan (5%). Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2015:150).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Dalam bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian studi lapangan yang dimulai dengan uji statistik deskriptif yang berhubungan dengan data penelitian (meliputi deskripsi responden penelitian dan deskripsi variabel penelitian). Hasil analisis data, uji hipotesis dan pembahasan terhadap uji hipotesis yang diuji secara statistik yaitu dengan menggunakan program pengolahan data SmartPLS 3.0 (*Partial least square*).

4.2 Uji Statistik Deskripsi

4.2.1 Deskripsi Responden Penelitian

a. Berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	48	55.2 %
Perempuan	39	44.8 %
Total	87	100 %

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.1 Jenis Responden menunjukkan bahwa adanya 55,2% karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dan 44,8% karyawan yang berjenis kelamin perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas yang bekerja di PT Mitra maju sukses adalah karyawan laki-laki. Hal ini mengindikasikan bahwa rata-rata pekerjaan diperusahaan tersebut

memerlukan tenaga fisik yang kuat. Kondisi ini disebabkan oleh tuntutan pekerjaan perusahaan yang memerlukan banyak karyawan laki-laki selain dapat bekerja dikantor juga dapat bekerja di lapangan.

b. Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
20-30 Tahun	23	26.4%
31-40 Tahun	51	58.6 %
>41 Tahun	13	14.9 %
Total	87	100 %

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.2 Usia responden diatas menunjukkan bahwa adanya 26.4% karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 23 responden, 58.6% karyawan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 51 responden, 14.9% karyawan yang berusia > 41 tahun sebanyak 13 responden. Hal ini membuktikan bahwa responden PT Mitra Maju Sukses yang paling banyak yaitu usia 31-40 tahun dengan responen sebanyak 51 karyawan. Dengan demikian, hasil ini mengindikasikan bahwa usia 31-40 mereka adalah usia-usia yang sudah pengalaman dibidangnya. Intansi banyak memperkerjakan pegawai yang sudah berpengalaman diharapkan memiliki kinerja yang lebih baik disertai dengan adanya pengalaman-pengalaman kerja yang mumpuni dibidangnya.

c. Berdasarkan Lama bekerja

Tabel 4.3 Lama Bekerja

Lama bekerja	Frekuensi	Presentase
1-2 Tahun	19	21.8%
3-5 Tahun	46	52.9 %
>6 Tahun	22	25.3 %
Total	87	100 %

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.3 Lama bekerja menunjukkan bahwa adanya 21.8% responden yang bekerja 1-2 tahun dengan jumlah responden sebanyak 19 karyawan, 52.9% responden yang telah bekerja selama 3-5 tahun sebanyak 46 karyawan, dan 25.3% responden telah bekerja selama > 6 tahun sebanyak 22 karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa responden di PT Mitra Mitra Sukses bekerja paling lama dalam kurun waktu 3-5 tahun yaitu sebanyak 46 karyawan. Dengan demikian, hasil ini mengindikasikan bahwa masa kerja 3-5 tahun merupakan masa kerja yang cukup lama pada karyawan yang dengan hal ini mampu memiliki tingkat pengalaman cukup banyak dalam melakukan pekerjaan diperusahaan. Sehingga dalam memimpin dan membuat keputusan manajerial cukup baik.

d. Berdasarkan Pendidikan terakhir

Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA	5	5.7%
DIII	23	26.4 %
S1	55	63.2 %
S2	4	4.6 %
Total	87	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.4 pendidikan terakhir menunjukkan bahwa adanya 5.7% responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 5 karyawan, 26.4% responden dengan pendidikan terakhir DIII sebanyak 23 karyawan, 63.2% responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 55 karyawan dan 4.6% responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 4 karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa responden PT Mitra Maju Sukses pendidikan terakhir paling banyak dengan pendidikan terakhir S1. Dengan demikian, hasil ini mengindikasikan bahwa perusahaan memerlukan tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang tinggi. Perusahaan memperhatikan tingkat pendidikan formal yang dimiliki para karyawan dengan harapan dengan pendidikan yang tinggi akan memiliki pengetahuan yang mumpuni sehingga dapat meningkatkan kinerja di perusahaan.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi data variabel penelitian menunjukkan rekapitulasi tanggapan-tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan dari variabel penelitian dengan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah stres kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan turnover intention. Pengukuran pada variabel tersebut menggunakan skor 1 untuk terendah dan 5 untuk skor tertinggi. Sehingga interval skor tersebut adalah :

$$\text{Interval} = (\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}) / (\text{Jumlah Kelas})$$

$$= (5 - 1) / 5$$

$$= 0.80$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka kriteria penialain interval standar untuk kategori lima kelas tersebut adalah (Sanusi, 2014:66) :

Tabel 4.5 Interval penilaian

Rata-rata skor	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat tinggi

Berikut ini disajikan hasil analisis yang diperoleh berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden atas dasar setiap item pertanyaan dalam kuesioner penelitian. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui gambaran hasil penelitian daro varabel-variabel yang diteliti.

1. Stres kerja

Variabel stres kerja diukur dengan 5 item pertanyaan. setelah 5 item ini dirata-rata dan diklasifikasikan maka hasil analisis deskriptif terhadap variabel stres kerja ditunjukkan pada tabel 4.6 sebagai berikut.

Tabel 4.6 Deskripsi variabel Stres kerja

Item variabel stres kerja	Rata-rata	Kriteria
Pekerjaan yang saya lakukan selama ini sering mengalami hambatan	3.69	Tinggi
Waktu yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan sangat terbatas	4.01	Tinggi

Pengawasan yang dilakukan oleh atasan saya selama ini cukup ketat	3.68	Tinggi
Saya merasakan adanya prosedur perusahaan yang tidak jelas mengenai jabatan dan tanggungjawab.	3.77	Tinggi
Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan suasana dalam perusahaan relative tidak kondusif	4.64	Sangat tinggi
Mean	3.95	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dinyatakan bahwa respon penilaian pada variabel stres kerja diperoleh nilai rata-rata tertinggi pada indikator “Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan suasana dalam perusahaan relative tidak kondusif” dengan rata-rata sebesar 4.64. Sedangkan untuk rata-rata terendah terdapat pada indikator “Pengawasan yang dilakukan oleh atasan saya selama ini cukup ketat” dengan rata-rata sebesar 3.68. Dan nilai rata-rata dari keseluruhan variabel stres kerja adalah 3.95 yang berada pada interval (3,41 – 4,20) atau dalam kriteria tinggi. Berdasarkan hasil penilaian ini menunjukan bahwa stres kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan dapat dikatakan tinggi.

2. Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi diukur dengan 6 item pertanyaan. Setelah 6 item ini dirata-rata dan diklasifikasikan maka hasil analisis deskriptif terhadap variabel stres kerja ditunjukkan pada tabel 4.7 sebagai berikut.

Tabel 4.7 Deskripsi variabel komitmen organisasi

Item variabel komitmen organisasi	Rata-rata	Kriteria
Saya merasa senang untuk menghabiskan karir saya di perusahaan ini.	3.68	Tinggi

Memegang teguh peraturan dalam melaksanakan pekerjaan	3.73	Tinggi
Saya bekerja dengan giat karena adanya penghargaan yang pantas yang diberikan perusahaan.	3.75	Tinggi
Perusahaan selalu memberikan reward terhadap karyawan dengan kinerja yang baik	3.66	Tinggi
Saya merasa memiliki beberapa pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan ini	3.75	Tinggi
Sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.	3.73	Tinggi
Mean	3.71	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dinyatakan bahwa respon penilaian pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai rata-rata tertinggi pada item indikator “memegang teguh peraturan dalam melaksanakan pekerjaan dan merasa memiliki beberapa pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan” dengan rata-rata nilai yang sama yaitu sebesar 3,75. sedangkan untuk rata-rata terendah terdapat pada item indikator “Perusahaan selalu memberikan reward terhadap karyawan dengan kinerja yang baik” yaitu dengan rata-rata sebesar 3.66. Dan nilai rata-rata dari keseluruhan variabel komitmen organisasi adalah 3.71 yang berada pada interval (3,41 – 4,20) atau dalam kriteria tinggi. Berdasarkan hasil penilaian ini menunjukan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang tinggi kepada karyawan, sehingga karyawan berkomitmen terhadap organisasinya.

3. Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja diukur dengan 5 item pertanyaan. Setelah 5 item ini dirata-rata dan diklasifikasikan maka hasil analisis deskriptif terhadap variabel stres kerja ditunjukkan pada tabel 4.8 sebagai berikut.

Tabel 4.8 Deskripsi variabel kepuasan kerja

Item variabel kepuasan kerja	Rata-rata	Kriteria
Saya bangga dengan hasil pekerjaan saya sendiri.	3.68	Tinggi
Tempat saya bekerja selalu memberikan gaji tepat waktu.	4.06	Tinggi
Mereka yang berkinerja baik memperoleh kesempatan adil dalam promosi jabatan.	3.77	Tinggi
Saya merasa nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya.	3.74	Tinggi
Selalu mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja.	3.74	Tinggi
Mean	3.79	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dinyatakan bahwa respon penilaian pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai rata-rata tertinggi pada item indikator “Tempat bekerja selalu memberikan gaji tepat waktu” yaitu dengan rata-rata nilai sebesar 4.06. Sedangkan untuk rata-rata terendah terdapat pada item indikator “bangga dengan hasil pekerjaan sendiri” yaitu dengan rata-rata sebesar 3.68. Dan nilai rata-rata dari keseluruhan variabel komitmen organisasi adalah 3.79 yang berada pada interval (3,41 – 4,20) atau dalam kriteria tinggi. Berdasarkan hasil penilaian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang tinggi kepada karyawan, sehingga dapat dikatakan para karyawan mendapatkan kepuasan dalam melakukan setiap pekerjaannya.

4. Turnover Intention

Variabel *turnover intention* diukur dengan 9 item pertanyaan. setelah 9 item ini dirata-rata dan diklasifikasikan maka hasil analisis deskriptif terhadap variabel stres kerja ditunjukkan pada tabel 4.9 sebagai berikut.

Tabel 4.9 Deskripsi turnover intention

Item variabel turnover intention	Rata-rata	Kriteria
Saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan tempat saya bekerja kurang memadai	3.77	Tinggi
Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari tempat saya bekerja ini saya akan melakukannya	3.62	Tinggi
Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaann apabila mendapatkan tempat kerja yang lebih baik.	3.68	Tinggi
Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain	3.72	Tinggi
Saya akan meninggalkan tempat saya bekerja bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besa	3.71	Tinggi
Saya menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk saya.	3.73	Tinggi
Saya berniat keluar dari tempat saya bekerja apabila pekerjaan yang diberikan terlalu berat	3.73	Tinggi
Saya berniat keluar dari tempat saya bekerja apabila imbalan yang saya terima sedikit	3.75	Tinggi
Saya berniat keluar dari tempat saya bekerja apabila tidak ada perkembangan karir	3.75	Tinggi
Mean	3.71	Tinggi

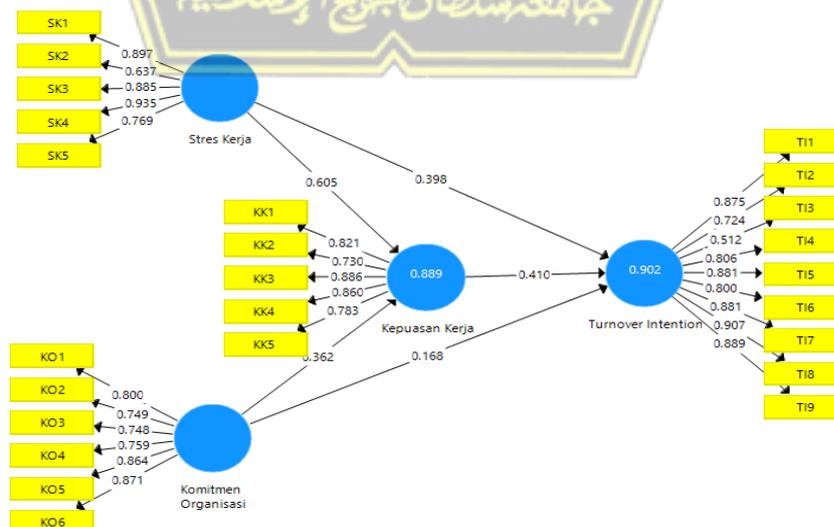
Berdasarkan tabel 4.9 dapat dinyatakan bahwa respon penilaian pada variabel *turnover intention* diperoleh nilai rata-rata tertinggi pada item indikator “berpikir untuk meninggalkan pekerjaan bila fasilitas yang diberikan tempat

bekerja kurang memadai” yaitu dengan rata-rata nilai sebesar 3.77. sedangkan untuk rata-rata terendah terdapat pada item indikator “Jika memiliki peluang untuk keluar dari tempat bekerja ini saya akan melakukannya” yaitu dengan rata-rata sebesar 3.62. Dan nilai rata-rata dari keseluruhan variabel komitmen organisasi adalah 3.71 yang berada pada interval (3,41 – 4,20) atau dalam kriteria tinggi. Berdasarkan hasil penilaian ini menunjukan bahwa *turnover intention* memberikan pengaruh yang tinggi kepada karyawan, sehingga kondisi ini harus dikendalikan perusahaan karena hal ini bisa memberikan dampak buruk pada perusahaan secara keseluruhan.

4.3 Hasil Analisis data

4.3.1 Uji Model Pengukuran atau Outer Model

Adapun Evaluasi model pengukuran atau outer model melalui analisis dengan menguji *validity convergent* dan *discriminant*. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach’s Alpha* dan *Composite Reliability* (Ghozali & Latan, 2015).



Gambar 4.1 Tampilan Hasil PLS *Algorithm*

a. Convergent Validity

Convergent Validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antar item skor/ component score yang diestimasi dengan software SmartPLS. Ukuran untuk indikator refleksif individual dikatakan tinggi jika nilai cross loading $\geq 0,7$ dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin, (1998) dalam Ghozali, (2008) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai cross loading berkisar antara 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas loading factor 0,5.

Tabel 4.10 Hasil Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Stres Kerja (SK)	SK1	0.897
	SK2	0.637
	SK2	0.885
	SK4	0.935
	SK5	0.769
Komitmen Organisasi (KO)	KO1	0.800
	KO2	0.749
	KO3	0.748
	KO4	0.759
	KO5	0.864
	KO6	0.871
Kepuasan Kerja (KK)	KK1	0.821
	KK2	0.730
	KK3	0.886
	KK4	0.860
	KK5	0.783

	TI1	0.875
	TI2	0.724
	TI3	0.512
Turnover Intention (TI)	TI4	0.806
	TI5	0.881
	TI6	0.800
	TI7	0.881
	TI8	0.907
	TI9	0.889

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data diolah 2022

Berdasarkan data tabel 4.10 di atas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai outer loading $> 0,7$. Namun, terlihat masih terdapat dua indikator yang memiliki nilai outer loading $< 0,7$ yaitu SK2 & TI3. Menurut Chin seperti yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai outer loading $0,5 - 0,6$ sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Data di atas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loading yang di bawah $0,5$ sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk setiap variabel adalah valid.

Kemudian hasil analisis pada average extracted variance (AVE) dari setiap variabel diuraikan secara rinci pada Tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11 Hasil Nilai AVE

Variabel	Average extracted variance (AVE)
Kepuasan Kerja	0.669
Komitmen Organisasi	0.640

Stres Kerja	0.692
Turnover Intention	0.668

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data diolah 2022

b. Discriminat Validity

Discriminat validity mengukur seberapa jauh suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya. Discriminant validity didapatkan dengan melihat nilai Cross Factor Loadings untuk setiap variabel harus $>0,7$.

Tabel 4.12 Nilai *Cross Loading*

Indikator	Kepuasan Kerja (KK)	Komitmen Organisasi (KO)	Stres Kerja (SK)	Turnover Intention (TI)
KK1	0.821	0.758	0.799	0.799
KK2	0.730	0.666	0.701	0.701
KK3	0.886	0.769	0.832	0.832
KK4	0.860	0.861	0.767	0.767
KK5	0.783	0.631	0.693	0.693
KO1	0.732	0.800	0.680	0.680
KO2	0.641	0.749	0.650	0.650
KO3	0.648	0.748	0.649	0.649
KO4	0.672	0.759	0.666	0.666
KO5	0.838	0.864	0.824	0.824
KO6	0.786	0.871	0.814	0.814
SK1	0.869	0.794	0.897	0.897
SK2	0.556	0.519	0.637	0.637
SK3	0.781	0.758	0.885	0.885
SK4	0.890	0.856	0.935	0.935
SK5	0.718	0.762	0.769	0.769
TI1	0.849	0.794	0.819	0.875
TI2	0.630	0.624	0.600	0.724
TI3	0.405	0.524	0.420	0.512
TI4	0.742	0.671	0.730	0.806

TI5	0.871	0.791	0.872	0.881
TI6	0.748	0.707	0.746	0.800
TI7	0,841	0.754	0.803	0.881
TI8	0.830	0.833	0.856	0.907
TI9	0.815	0.834	0.866	0.889

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai cross loadings masing-masing indikator setiap variabel lebih besar dari nilai cross-loadings variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa indikator indikator tersebut telah memenuhi kriteria discriminant validity yang diukur dari nilai cross loadings. Dengan demikian bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki discriminant validity yang baik, dan hampir semua nilai cross loading pada setiap konstruk memiliki nilai lebih dari 0.7. Namun, terlihat masih terdapat dua indikator yang memiliki nilai outer loading $< 0,7$ yaitu SK2 & TI3. Akan tetapi sebgaiian besar konstruk atau variabel laten sudah memiliki nilai lebih dari 0.7 Hal ini menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa seluruh item tersebut valid.

c. Composite Reliability

Metode untuk menilai reliabilitas dapat ditentukan dengan nilai composite reliability yang lebih besar dari 0,7. Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,6$ dan composite reliability $> 0,7$ berarti konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 4.13 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha's</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kepuasan Kerja	0.875	0.910
Komitmen Organisasi	0.887	0.914
Stres Kerja	0.884	0.917
Turnover Intention	0.934	0.947

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha pada penelitian ini memiliki nilai lebih besar dari 0,6 dan composite reliability yang lebih besar dari 0.7. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang baik karena telah memenuhi kriteria.

4.3.2 Uji Model Struktural atau Inner Model

Evaluasi model sktruktural bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, F-square dan nilai koefisien path yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai t-statistic setiap path.

a. R-Square

Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai R Square 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Ghozali & Latan, 2015). Berdasarkan pengolahan data yang telah

dilakukan, diperoleh nilai R-Square yang dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil nilai R-Square

Variabel	R-Square
Kepuasan Kerja	0.889
Turnover Intention	0.902

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data diolah 2022

Berdasarkan hasil data nilai R-Square pada tabel 4.14 dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel stres kerja dan komitmen organisasi sebesar 0,889 atau 88,9% dan sisanya 11,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model. Dari angka tersebut, dapat dikategorikan bahwa variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dengan skala nilai r-square yang kuat. Selain itu, turnover intention juga dipengaruhi oleh variabel stres kerja dan komitmen organisasi sebesar 0,902 atau 90,2% dan sisanya 9,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model. Dalam hal ini juga dapat dikatakan dari angka tersebut, dapat dikategorikan bahwa variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dengan skala nilai r-square yang kuat.

Kemudian Penilaian goodness of fit diketahui dari nilai Q-Square data. Adapun hasil perhitungan nilai Q-Square menurut Ghazali dan Latan (2014:81) dengan rumus sebagai berikut :

$$Q\text{-Square} = 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)]$$

$$\begin{aligned}
 &= 1 - [(1 - 0,889) \times (1 - 0,902)] \\
 &= 1 - (0,111 \times 0,098) \\
 &= 1 - 0,010 \\
 &= 0,99
 \end{aligned}$$

Artinya dari hasil analisis ini menunjukkan bahwa nilai Q-square sebesar 0.99 artinya tingkat keberagaman model yang ditunjukkan variabel independen dalam menjelaskan dependennya sebesar 0.99 atau 99% dan sisanya 0.01 atau 1% masih dipengaruhi faktor-faktor lainnya. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini telah memiliki *goodnes of fit* yang baik.

b. F-Square

Nilai f-square sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural (Ghozali, 2011).

Tabel 4.15 Hasil nilai F-Square

Variabel	Kepuasan kerja	Komitmen Organisasi	Stres kerja	Turnover intention
Kepuasan kerja				0.190
Komitmen organisasi	0.231			0.045
Stres kerja	0.645			0.192
Turnover intention				

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data diolah 2022

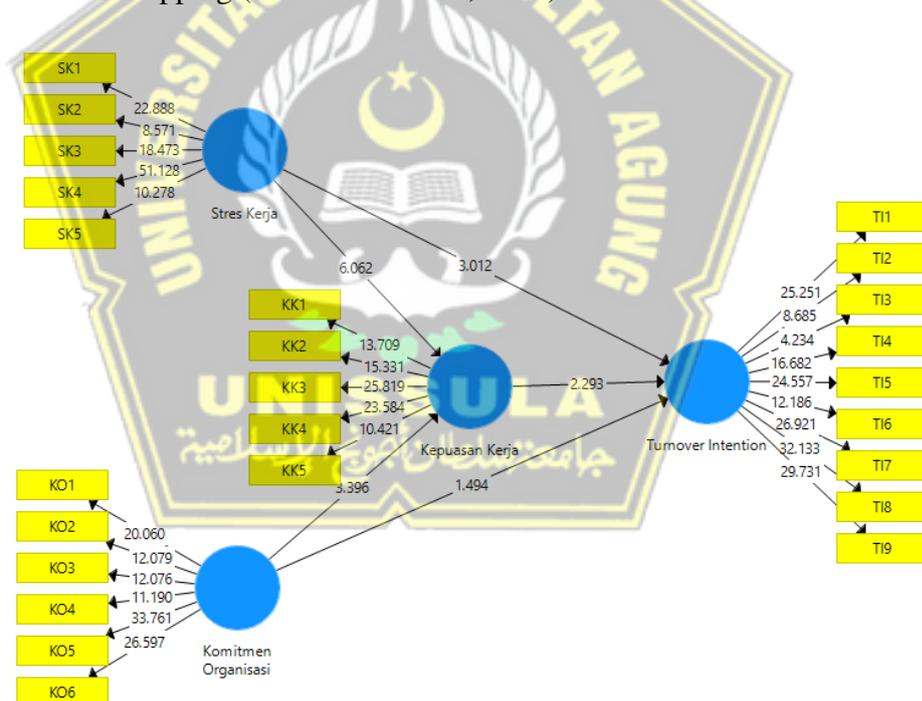
Berdasarkan dari hasil nilai F-square pada Tabel 4.15 square dapat diuraikan secara rinci sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja terhadap *turnover intention* mempunyai nilai f-square sebesar 0,190 yang dapat diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh “medium” terhadap *turnover intention*. Artinya, besarnya efek pengaruh Kepuasan kerja terhadap *turnover intention* termasuk pada level yang sedang sebab nilai f square berada pada rentang 0,15 sd 0,35.
2. Komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai f-square sebesar 0.231 yang dapat diinterpretasikan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh “medium” terhadap kepuasan kerja. Artinya, besarnya efek pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja termasuk pada level yang sedang sebab nilai f square berada pada rentang 0,15 sd 0,35.
3. Komitmen organisasi terhadap *turnover intention* mempunyai nilai f-square sebesar 0.045 yang dapat diinterpretasikan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh “lemah” terhadap *turnover intention*. Artinya, besarnya efek pengaruh komitmen organisasi terhadap *Turnover intention* termasuk pada level yang kecil sebab nilai f square berada pada rentang 0,02 sd 0,15.
4. Stres kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai f-square sebesar 0.645 yang dapat diinterpretasikan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh “besar” terhadap kepuasan kerja. Artinya, besarnya efek pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja termasuk pada level yang besar sebab nilai f square $> 0,35$.

5. Stres kerja terhadap *turnover intention* mempunyai nilai f-square sebesar 0.192 yang dapat diinterpretasikan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh “medium” terhadap *turnover intention*. Artinya, besarnya efek pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* termasuk pada level yang sedang sebab nilai f square berada pada rentang 0,15 sd 0,35.

c. Estimate For Path Coefficients

Uji selanjutnya adalah melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T statistik yaitu melalui metode bootstrapping (Ghozali & Latan, 2015)



Gambar 4.2 Tampilan Hasil PLS Boothstrapping

Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural atau inner model, dapat dilihat dari nilai t-statistic antara variabel

independen ke variabel dependen dalam tabel Path Coefficient pada output SmartPLS dibawah ini.

Tabel 4.16 Path Coefficients

Variabel	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	TT statistik (O/STDEV)	P values
Kepuasan kerja → turnover intention	0.410	0.406	0.179	2.293	0.011
Komitmen organisasi → kepuasan kerja	0.362	0.345	0.107	3.339	0.000
Komitmen organisasi → turnover intention	0.168	0.149	0.112	1.494	0.068
Stres kerja → kepuasan kerja	0.605	0.623	0.100	6.062	0.000
Stres kerja → turnover intention	0.398	0.421	0.132	3.012	0.001

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data diolah 2022

4.4 Pengujian Hipotesis

Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values). Uji ini menggunakan algoritma bootstrapping. Pengujian dengan bootstrap juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Uji hipotesis dapat dilihat dari t-statistic dan p-value, jika t-statistic > 1,66 dan p-value < 0,05 maka hipotesis tidak ditolak, sedangkan jika t-statistic < 1,66 dan p-value > 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.17 Hasil T-Statistics dan P-Values

Hipotesis	Variabel	T statistik	P values
H1	Stres kerja → kepuasan kerja	6.062	0.000
H2	Komitmen organisasi → kepuasan kerja	3.336	0.000
H3	Stres kerja → turnover intention	3.012	0.001
H4	Komitmen organisasi → turnover intention	1.494	0.068
H5	Kepuasan kerja → turnover intention	2.293	0.011

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis H1

Berdasarkan hasil pengujian, variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t-statistic sebesar 6.062 dan nilai p-value sebesar 0,000, maka H1 diterima karena t-statistic lebih besar dari 1,663 dan p-value lebih kecil dari 0,05. Demikian disimpulkan variabel stres kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan

2. Pengujian Hipotesis H2

Berdasarkan hasil pengujian, variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t-statistic sebesar 3,336 dan nilai p-value sebesar 0,000, maka H2 diterima karena t-statistic lebih besar dari 1,663 dan p-value lebih

kecil dari 0,05. Demikian disimpulkan variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan.

3. Pengujian Hipotesis H3

Berdasarkan hasil pengujian variabel stres kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai t-statistic sebesar 3,012 dan nilai p-value sebesar 0,001 maka H3 diterima karena t-statistic lebih besar dari 1,663 dan p-value lebih kecil dari 0,05. Demikian disimpulkan variabel stres kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* secara signifikan.

4. Pengujian Hipotesis H4

Berdasarkan hasil pengujian, variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention* memiliki nilai t-statistic sebesar 1,494 dan nilai p-value sebesar 0,068 maka H4 ditolak karena t-statistic lebih kecil dari 1,663 dan p-value lebih besar dari 0,05. Demikian disimpulkan variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* secara signifikan.

5. Pengujian Hipotesis H5

Berdasarkan hasil pengujian variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai t-statistic sebesar 2,293 dan nilai p-value sebesar 0,011, maka H5 diterima karena t-statistic lebih besar dari 1,663 dan p-value lebih kecil dari 0,05. Demikian disimpulkan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* secara signifikan.

4.5 Uji pengaruh tidak langsung

Pengujian ini dilakukan untuk melihat besarnya nilai pengaruh tidak langsung antar variabel. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping. Dalam penelitian ini terdapat variabel intervening yaitu kepuasan kerja.

Tabel 4.18 Specific Indirect Effects

Variabel	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	TT statistik (O/STDEV)	P values
Komitmen organisasi → Kepuasan kerja → turnover intention	0.148	0.146	0.088	1.683	0.047
Stres kerja → Kepuasan kerja → Turnover intention	0.248	0.247	0.106	2.339	0.010

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data diolah 2022

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Dalam penelitian ini stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai original sample ($O=0.605$) konstruk stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan konstruk kepuasan kerja. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah 6.062 lebih besar dari 1.663, nilai-p-values 0.000 lebih kecil dari 0.05. Oleh, karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Tunjungsari (2011), yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Demikian juga penelitian Anitawidanti (2010) yang melakukan penelitian mengenai analisis hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja dengan hasil positif. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan beberapa peneliti lainnya seperti Penelitian yang dilakukan oleh Irfan Naution (2017) dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Didukung dengan Penelitian yang dilakukan Henny (2007) terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan dari tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan , maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan pada konstruk stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan stress kerja yang dialami karyawan PT Mitra Maju Sukses dalam kondisi stress yang masih dapat diantisipasi dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik dan menyebabkan karyawan tetap merasa puas akan hasil pekerjaannya. Stres yang dialami oleh karyawan PT Mitra Maju Sukses dapat diantisipasi dengan adanya kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan seperti memberikan gaji tepat waktu serta hubungan atasan terhadap karyawan yang terjalin dengan baik. Sehingga beberapa kepuasan kerja yang diberikan perusahaan tersebut dapat meminimalisir terjadinya stres kerja karyawan.

H1 : Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

4.6.2 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Dalam penelitian ini komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai original sample ($O=0.362$) konstruk komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan konstruk kepuasan kerja. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah 3.336 lebih besar dari 1.663, nilai-p-values 0.000 lebih kecil dari 0.05. Oleh, karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Pareke dan Popo (2009), Gunlu et al. (2009), serta Hasan (2012) yang dalam penelitiannya menemukan adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Dengan hal ini, karyawan tersebut akan berkomitmen semakin tinggi dengan tempatnya bekerja pada saat kepuasan kerja yang diharapkan dapat terpenuhi oleh perusahaan.

Berdasarkan dari tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan pada konstruk komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya komitmen yang dimiliki karyawan PT Mitra Maju pada perusahaan. Seperti beberapa karyawan mencoba untuk bertahan dan tetap setia terhadap perusahaan karena perusahaan itu sendiri selalu memberikan reward terhadap karyawan yang berkinerja baik. Hal ini dapat diketahui apabila Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja di

dalam perusahaannya, maka komitmennya terhadap perusahaan akan tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen dalam perusahaannya, maka ia sudah memperoleh kepuasan kerja dari perusahaannya.

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

4.6.3 Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

Dalam penelitian ini stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai original sample ($O=0.398$) konstruk stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan dengan konstruk *turnover intention*. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah 3.012 lebih besar dari 1.663, nilai p-values 0.001 lebih kecil dari 0.05. Oleh, karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sependapat dengan Penelitian Qureshi et al., (2013) menemukan adanya hubungan positif stres kerja terhadap *turnover intention* dimana dengan meningkatnya stres kerja juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention*. Didukung juga dengan hasil penelitian Penelitian Arshadi dan Hojat (2013) juga menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif dengan *turnover intention*.

Berdasarkan dari tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan pada konstruk stres kerja terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, penelitian ini

menunjukkan bahwa semakin tinggi karyawan PT. Mitra maju sukses merasakan stres semakin tinggi pula karyawan akan melakukan *turnover intention*. Tingginya tingkat stres kerja pada karyawan tentunya dapat diturunkan dengan tidak memberikan beban kerja yang berlebihan dan memperhatikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan sangat terbatas, hal ini dilakukan agar karyawan tidak selalu tergesa-gesa dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir tingginya tingkat *turnover intention* pada PT mitra maju sukses.

H3 : Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

4.6.4 Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*

Dalam penelitian ini menemukan adanya hubungan positif dan tidak signifikan pada konstruk komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai original sample ($O=0.168$) konstruk komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan dengan konstruk *turnover intention*. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah 1.494 lebih kecil dari 1.663, nilai p-values 0.068 lebih besar dari 0.05. Oleh, karena itu, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sependapat dengan Riski Eko Ardianto & Muhamad Bukhori (2021) dalam penelitiannya menemukan adanya hubungan positif dan tidak signifikan pada konstruk komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Resha Dwi Khotimah, Djumali, Supawi Pawenang (2019) dalam penelitiannya

juga menemukan adanya pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Namun, Hasil ini berbeda dengan penelitian sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Lia Witasari (2009) Menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan *terhadap turnover intention*.

Berdasarkan dari tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan tidak signifikan pada konstruk komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa Ada tidaknya atau tinggi rendahnya komitmen organisasional karyawan pada PT Mitra Maju Sukses bukan yang menyebabkan ada tidaknya keinginan/niat karyawan meninggalkan atau pindah tempat kerja. Karyawan akan tetap bertahan diperusahaan dengan beberapa faktor yang ada seperti salah satunya pertimbangan pendapatan yang diberikan perusahaan. Selain itu, karyawan juga berkeinginan/niat untuk keluar dari perusahaan jika mendapat tawaran pekerjaan yang lebih menarik atau lebih baik di perusahaan lain. Hal tersebut dikarenakan masih terdapat karyawan yang tidak memiliki komitmen organisasi. Hal ini terlihat ketika karyawan hanya sekedar bekerja dan pasif, dan tidak terlalu aktif terhadap kegiatan pencapaian tujuan perusahaan.

H4 : Komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

4.6.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention

Dalam penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai original sample ($O=0.410$) konstruk kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan konstruk *turnover intention*. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah 2.293 lebih besar dari 1.663, nilai p-values 0.011 lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis kelima yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* terbukti kebenarannya.

Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ahsan, Alimin Maidin & Indrianty Sudirman (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Didukung juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riski Eko Ardianto & Muhamad Bukhori (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwima Nur Shabrina (2018), Manurung dan Ratnawati (2012), Nasution (2009) yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan dari tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan pada konstruk kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mitra Maju Sukses. Arah pengaruh ini menunjukkan karyawan yang puas justru memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Temuan penelitian ini menunjukkan

bahwa karyawan yang puas seperti gaji yang diberikan perusahaan tepat waktu, hubungan atasan dan bawahan maupun dengan rekan sekerja terjalin dengan baik namun memiliki keinginan/niat untuk keluar dari pekerjaannya dan berusaha mencari pekerjaan atau profesi baru. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil yang seharusnya yang menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan. Hal ini terjadi dikarenakan beberapa faktor-faktor masalah yang ada di perusahaan seperti tuntutan dan beban pekerjaan yang diberikan perusahaan terlalu berat disertai waktu yang mereka miliki dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sangat terbatas dan Alternatif kesempatan kerja ditempat lain yang lebih baik. Beberapa faktor-faktor permasalahan tersebut merupakan kendala karyawan untuk meninggalkan pekerjaan yang ada karena perusahaan terlalu memberatkan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Sebaiknya yang dilakukan oleh perusahaan yaitu dapat meningkatkan kembali kepuasan kerja di beberapa aspek seperti pemberian penghargaan (*reward*) serta upaya promosi jabatan untuk karyawan yang berkinerja baik agar karyawan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan dengan lebih optimal. Sehingga dapat mencegah terjadinya *turnover intention* yang tidak dikehendaki yang dapat merugikan perusahaan.

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

4.7. Pembahasan pengaruh tidak langsung

4.7.1 pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Hasil pengujian dengan menggunakan metode bootstrapping pada SmartPLS3.0 Variabel intervening dikatakan mampu memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen jika nilai T statistik lebih besar dibandingkan dengan T tabel dan P value lebih kecil daripada tingkat signifikan yang digunakan (5%). Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung antara stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja memiliki hasil yang signifikan karena memiliki T-statistik 2,339 lebih besar dari 1,663 dan p value 0.010 lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi/intervening pada variabel stres kerja terhadap *turnover intention*.

4.7.2 Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dengan kerja sebagai variabel intervening

Hasil pengujian dengan menggunakan metode bootstrapping pada SmartPLS3.0 Variabel intervening dikatakan mampu memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen jika nilai T statistik lebih besar dibandingkan dengan T tabel dan P value lebih kecil daripada tingkat signifikan yang digunakan (5%). Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja memiliki hasil yang tidak signifikan karena memiliki T-statistik 1,683 lebih besar dari 1,663 dan p value 0.047 lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi/intervening pada variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Secara umum hasil penelitian yang dilakukan dengan pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT Mitra Maju Sukses. Semakin tinggi stres kerja karyawan, mampu meningkatkan kepuasan kerja diperusahaan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Mitra Maju Sukses. Karyawan yang memperoleh komitmen organisasi didalam perusahaanya, maka kepuasan kerja terhadap perusahaan akan tinggi.
3. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mitra Maju Sukses. Dengan meningkatnya stres kerja akan juga diikuti meningkatnya *turnover intention*.
4. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan PT Mitra Maju Sukses. Tinggi rendahnya komitmen organisasi diperusahaan tidak mempengaruhi terjadinya *turnover intention*.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap tuover intention PT Mitra Maju Sukses. Karyawan yang puas justru berkeinginan/niat keluar dari pekerjaan apabila mendapatkan tawaran kerja ditempat yang lebih baik.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya turnover intention yang tinggi. Untuk mengurangi turnover intention yaitu perusahaan hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap karyawan. Berikut implikasi manajerial yang dapat diterapkan oleh manajemen PT mitra maju sukses dalam upaya untuk dapat menurunkan turnover intention, mengurangi stres kerja, meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

1. Perusahaan diharapkan mampu menjaga kondisi kerja yang mampu memicu stres kerja bagi para karyawan agar suasana kerja didalam perusahaan relatif kondusif.. Selain itu, untuk mengelola stres kerja karyawan, organisasi dapat memberikan konseling kepada karyawannya dengan tujuan agar karyawan memiliki daya tahan terhadap stres dan memiliki kemampuan lebih baik untuk mengatasi stres.
2. Karyawan mengharapkan sikap pimpinan sebagai teman dan bersahabat, memberikan penghargaan atas asil kerja yang dicapai, mendengarkan pendapat bawahan, dan memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan ide dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. perusahaan hendaknya menerapkan pengelolaan waktu yang baik tanpa adanya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan secara tergesa-gesa dengan waktu yang terbatas, hal ini adalah sebagian pengelolaan stres karyawan dan meminimalisir terjadinya *turnover intention* karyawan PT mitra maju sukses. Sehingga dalam hal ini dapat dikendalikan meskipun baru sebatas keinginan/niat

namun bila tidak ditindaklanjuti akan mengarah pada keluarnya karyawan dari perusahaan yang tentunya akan menjadi kerugian dan dampak yang buruk bagi perusahaan.

4. Hendaknya perusahaan meningkatkan kembali kepuasan kerja di beberapa aspek seperti penghargaan (reward) serta upaya promosi jabatan untuk karyawan yang berkinerja baik agar karyawan dapat memberikan kontribusi pada perusahaan dengan lebih optimal dan dapat membangun komitmen karyawan.

5.3 Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

1. Penelitian masih di lingkup perusahaan dengan jumlah sample yang terbatas. Selain itu kepuasan kerja yang pengaruhnya justru positif terhadap *turnover intention* dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, sehingga untuk agenda penelitian yang akan dilaksanakan mendatang penulis menyarankan peneliti selanjutnya untuk perlu diteliti kembali dan membutuhkan penjelasan lebih lanjut.
2. Keterbatasan waktu, biaya dan tenaga menyebabkan penelitian ini hanya dilakukan satu perusahaan saja. Dengan demikian perlu dilakukan dengan memperluas daerah jangkauan, yaitu perusahaan yang memiliki jumlah karyawan yang lebih besar.
3. Untuk mendapatkan hasil yang lebih variatif dan memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai *turnover intention*, untuk agenda penelitian mendatang penulis menyarankan peneliti selanjutnya untuk menggunakan responden yang lebih banyak atau dengan kata lain dengan melakukan penambahan jumlah responden untuk hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Adi Irawan Setiyanto, S. N. H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention (pada perusahaan manufaktur di kawasan industri anbil kota Batam). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 9–25.
- Agus, I. K., Sentana, D., Bagus, I., & Surya, K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia.
- Ahsan, M., Maidin, A., & Sudirman, I. (2012). Pengaruh kepuasan kerja, stress kerja, variabel organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. *Artikel Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Univsersitas Hasanudin*, 9.
- Annisa, R. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di RSUD Pandeglang Berkah. *Jurnal Penelitian Universitas Islam Indonesia*, 1–29.
- 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>
- Basuki, K. (2019). ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) *Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 53(9), 1689–1699.
- Damri, Z., Marzolina, M., & Haryetti, H. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Biro Administrasi Pemerintahan Umum Provinsi Riau. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 656–666.
- Dewi, N. K. C. P. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Nusa Penida Beach Inn. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 527.
- Firdaus, A. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention (studi pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *EKONOMIS : Journal of Economics and Business*, 1(1), 1
- Gofur, A., Ekonomi, F., & Islam, U. (2018). Abdul Gofur. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, 3, 295–304.

- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. Semarang
- Gunawan, A., & Ulfai, U. (2018). Pengaruh stress kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Bagian Account Officer BPR Cirebon). In Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi (Vol. 13, Issue 1, pp. 14–34).
- Hasibuan, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intentions karyawan bag. marketing pt. wahana sahabat utama. Psikologi Industri Dan Organisasi, XI(1), 22–37.
- Irfan Nasution, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, 7(3), 407–428.
- Joo, B., & Park, S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. Leadership & Organization Development Journal, 31(6), 482–500.
- Khikmawati, R. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Pt Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. Ekp, 13.
- Khotimah, Resha Dwi , dkk. (2019). Analisa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan, Edunomika – Vol. 03, No. 02 (Agustus 2019). Edumonika, 03(02), 352–363.
- Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang). Jurnal Administrasi Bisnis, 7(2), 95.
- Melani, T., & Suhaji. (2012). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi ” YAYASAN PHARMASI ” Semarang) The Factors that Influence Job Satisfaction (Study On Employee of Pharmacy School " pharmaceutical FOUNDATION " Semarang). Jurnal Akuntansi Dan Bisnis, 1–22.
- Muayyad, D. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii. Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa, 9(1), 75–98.
- Ningtyas, A. P. A., Purnomo, S. H., & Aswar, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 9(4), 1634.

- Pada, O., Auto, C. V, Stie, D., & Malang, A. (2017). Karyawan Melalui Variabel Intervening Komitmen. 11(7), 28–34.
- Putri Rarasanti, I., & Suana, I. (2016). Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. None, 5(7), 249086.
- Rachman, A. N. (2017). Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap turnover intention. JOM Fekon, Vol.4. No.1 (Februari) 2017, Vol.4. no.
- Rifai, A. (2015). Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk mengukur ekspektasi penggunaan repositori lembaga: Pilot studi di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. *Al-Maktabah*, 14(1), 56–65.
- Saeka, I., & Suana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Indonusa Algaemas Prima Bali. None, 5(6), 242068.
- Santoso, I. (2018). Terhadap Komitmen Organisasional (Survey Pada Perum Perumnas Regional Iii Wilayah Jabodetabek 2018). 1–12.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Saputra, A. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi Kerja: Studi Kasus Di Hotel Merah Group Magetan, Jawa Timur, Indonesia. Universitas Islam Indonesia, 1–183.
- Sari, N. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Ajb Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim Ii/Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 27(1), 86358.
- Setiawan, D. P., & Harahap, P. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Sido Muncul Semarang). 9(3), 56–79.
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105.
- Setiyowati, N. (2019). (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Semarang). *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1).
- Shabrina, D. N., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Tri Manunggal Karya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 252–262.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surajiyo, Nasruddin, dan H. P. (2020). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pengawai Di Kecamatan Lubuklinggau Selatan I Dan Selatan II Surajiyo1., 7(3), 416–428.
- 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.
- Tarsisius Hani Handoko. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Unud, E. M. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, Dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention (Vol. 5, Issue 2).
- Wateknya, Y. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri).
- Wibowo, I Gede Putro dkk (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 4.02 (2015) : 125-145. Issn : 2337-3067 E-Jurnal. 19(2), 314–325.
- Witasari, L. I. A. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris Pada Novotel Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*, 18(1), 90–113.
- Yani, dkk (2016) View of pengaruh work-family conflict dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan turnover intention karyawan wanita. (n.d.).
- Yunita, N., & Putra, M. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(5), 255290.