

**Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening* pada Karyawan PT. X**

**Salsa Bela Rahmi, Hardani Widhiastuti, Rusmalia Dewi**

Universitas Semarang

salsabelarahmi@gmail.com, dancerdas62@yahoo.com, liadewi@usm.ac.id

**ABSTRACT**

*Study aims to analyze effect of work stress and job satisfaction on turnover intention with organizational commitment as an intervening variable among employees of PT. X. Number respondents this study were 260 employees of PT. X. Research sample was taken using purposive sampling. Retrieval research data uses a scale work stress, job satisfaction, turnover intention and organizational commitment. Data analysis uses SmartPLS program. The results of the study indicate show that work stress has a significant effect on turnover intention, indicated by a p-value of  $0.000 < 0.05$ . Job satisfaction has a significant effect on turnover intention with a p-value of  $0.002 < 0.05$ . Organizational commitment has a significant effect on turnover intention with a p-value of  $0.000 < 0.05$ . Work stress has a significant effect on organizational commitment with a p-value of  $0.000 < 0.05$ . Job satisfaction has a significant effect on organizational commitment with a p-value of  $0.000 < 0.05$ . There is an effect of work stress on turnover intention through organizational commitment as an intervening variable. There is also an effect of job satisfaction on turnover intention through organizational commitment as an intervening variable for employees at PT. X.*

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

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT. X Jumlah responden penelitian ini sebanyak 260 Karyawan PT. X Pengambilan sampel penelitian menggunakan *purposive sampling*. Pengambilan data penelitian menggunakan skala untuk skala stres kerja, kepuasan kerja, *turnover intention* dan komitmen organisasi. Analisis data menggunakan program Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan dengan nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$ , kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai *p-value*  $0,002 < 0,05$ , komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$ , stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$ , kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$ . Terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT X.

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

## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara kaya akan sumber daya energi salah satunya adalah batu bara, batu bara mempunyai nilai strategis dan potensial dalam memenuhi kebutuhan energi dalam negeri (Pitaloka & Hartono, 2021). Indonesia adalah negara eksportir batu bara yang memiliki peran penting di pasar internasional, sekitar 24% kebutuhan batu bara di dunia diproduksi dari Indonesia (Safitri & Hartati (2020)). Data dari Kementerian ESDM (2012), sumber daya batu bara Indonesia sebesar 119.444,56 juta ton yang tersebar di 20 provinsi di Indonesia, termasuk Pulau Sumatra dan Kalimantan, yang merupakan pulau-pulau dengan sumber daya dan cadangan batu bara terbesar dan juga sebagai pusat produksi batu bara nasional (ESDM). Data eksportir batu bara dari tahun ke tahun menunjukkan bahwa Indonesia merupakan pangsa ekspor terbesar dan terus mengalami peningkatan, pada tahun 2022, Indonesia mengekspor batu bara hingga 491,58 miliar ton/tahun, tren pertumbuhan ekspor batu bara Indonesia 2018-2022 sebesar 0,52% per tahun (Kementerian Perdagangan Republik Indonesia, 2023).

Peningkatan produktivitas seharusnya diiringi juga dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia yaitu karyawan, karena karyawan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi perkembangan, kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan, maka dari itu sangat penting untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan baik secara langsung maupun tidak, baik secara fisik dan juga secara mental (Hasibuan & Hendry, 2020). Berdasarkan hal tersebut maka sumber daya manusia yang baik dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan, ini dikarenakan agar terjaga eksistensi dan keunggulan dibandingkan dengan pesaing-pesaing didunia bisnis.

Salah satu upaya untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan perusahaan yakni dengan mencegah atau meminimalisir tingkat *turnover intention* karyawan dengan cara memperhatikan faktor penyebab terjadinya *turnover intention* (Gunawan & Andani, 2020). Berdasarkan survei Mercer (2021), perusahaan di Asia Tenggara salah satunya Indonesia mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawan, hal tersebut membuktikan bahwa terjadinya *turnover* karyawan di Indonesia terbilang sering terjadi. Hasil survei dari Badan Pusat Statistik (2022) menunjukkan adanya peningkatan karyawan yang berhenti bekerja yakni 5, 14 % pada tahun 2019 dan meningkat menjadi 7,56 % pada tahun 2020. Penelitian yang dilakukan oleh Halim dan Antonius (2021) faktor penyebab terjadinya *turnover intention* adalah stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, hubungan karyawan dan *work life balance*.

Pemicu terjadinya karyawan ingin meninggalkan pekerjaannya adalah gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan, jam kerja yang tidak teratur, budaya kerja yang tidak sehat, tidak adanya kejelasan dalam pembagian pekerjaan (Rangga & Hermiati, 2023), terjadinya *turnover* tentu diawali dengan adanya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Menurut Mobley (2011), *turnover intention* adalah niatan dalam diri karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya ke pekerjaan lain atas keinginannya sendiri. *Turnover intention* mengarah pada niat karyawan yang didasari dari keinginan untuk berhenti dari pekerjaan saat ini dan

meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja (Le dkk., 2022), terjadinya *turnover* karyawan menjadi masalah yang terus terjadi dalam manajemen sumber daya manusia dan khususnya dalam praktik berorganisasi di perusahaan (Mulyaningsih & Tanuwijaya (2023)). Seringnya pergantian karyawan dapat menyebabkan biaya tambahan pada penarikan dan pelatihan, terjadinya penurunan produktivitas serta dapat merusak moral tenaga kerja pada perusahaan (Ardana dkk., 2012).

Pemicu terjadinya *turnover intention* menurut Nurrahman (2020) adalah minimnya kompensasi ataupun jumlah kompensasi yang tidak sesuai dengan *output* yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Menurut Supriadi dkk. (2021) *turnover intention* terjadi karena meningkatnya stres kerja di perusahaan, karena dengan jumlah pekerjaan yang banyak tidak sebanding dengan jumlah penyelesaian jam kerja hal ini dapat meningkatkan tekanan bagi setiap karyawan sehingga pekerjaan tidak dapat selesai tepat waktu dan menumpuknya pekerjaan yang ada dan dilakukan dalam jangka panjang.

Data yang tercatat di PT. X menunjukkan tingkat *turnover* karyawan yang relatif tinggi selama 2 tahun terakhir seperti pada tabel 1.

**Tabel 1. Data Karyawan PT X**

No	Tahun	Karyawan <i>Resign</i>	Penambahan Karyawan	Total Karyawan
1	2022	62 Orang	-	580 Orang
2	2023	120 Orang	90 Orang	670 Orang
3	2024	85 Orang	70 Orang	740 Orang

Sumber: HRIS PT. X, 2024

Dari tabel 1 terlihat tingkat *turnover* karyawan tinggi selama tahun 2023-2024.

Terjadinya *turnover intention* disebabkan oleh berbagai faktor antara lain tingginya stres kerja di perusahaan, rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan serta kurangnya komitmen dalam diri karyawan dalam berpartisipasi secara penuh untuk kemajuan perusahaan (Siagian, 2023). Menurut Mobley dalam Widjanarko dkk. (2022), *turnover intention* dipengaruhi oleh faktor demografis karyawan, kepuasan kerja karyawan, adanya konflik peran dalam organisasi, serta tingkat stres kerja. Ketika karyawan mempunyai dorongan yang rendah untuk menyelesaikan tanggungan pekerjaannya, dan memiliki kecenderungan tanpa memikirkan konsekuensi dalam bertindak, akan mengakibatkan keseimbangan terganggu dan terjadinya stres kerja (Siddiqui dkk., 2021). Menurut Siagian, (2023) stres merupakan kondisi yang dialami oleh individu yang berhadapan langsung dengan suatu peluang, kendala dan tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti. Stres kerja adalah suatu kondisi yang menunjukkan tidak stabilnya perasaan dikarenakan adanya tekanan akibat pekerjaan yang dialami oleh karyawan (Mulyaningsih & Tanuwijaya, 2023). Hasibuan (2012) menyebutkan bahwa terdapat 4 faktor penyebab stres kerja yaitu adanya beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan yang kurang memadai, konflik antar pribadi dengan pimpinan, balas jasa

yang terlalu rendah. Stres kerja kronis menyebabkan ketidakhadiran, penurunan produktivitas dan semua merugikan perusahaan per tahun dalam hal asuransi, biaya hukum dan pengobatan per karyawan (Schwepker dkk., 2021). Karyawan sering kali dihadapkan dengan berbagai macam permasalahan di perusahaan sehingga memungkinkan karyawan terkena stres (Dewi & Sriathi, 2019). Karyawan yang merasa tidak mampu untuk mengendalikan tingkat stres kerjanya akan memutuskan untuk mengundurkan diri dari perusahaan (Widjanarko dkk., 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Widjanarko dkk. (2022) menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu penyebab yang paling besar pengaruhnya terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Rivai (2021), Syarifudin dkk., (2021), Falakha (2020), dan Tamrin (2020) yang memperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lorensa dkk., (2020) yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain stres kerja, kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap terjadinya *turnover intention* karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Soetrisno, 2016). Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu respons dari karyawan terhadap situasi pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan dan dapat tercermin dari cara memandang pekerjaannya, apabila seseorang merasa kurang puas atas pekerjaannya maka mereka memiliki kecenderungan keluar dari organisasi (*turnover intention*) (Widjanarko dkk., 2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu adanya kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (Soetrisno, 2016). Apriantini dkk. (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningtyas dkk. (2020) menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* dipengaruhi oleh kepuasan kerja, semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka tingkat *turnover intention* semakin tinggi begitu pun sebaliknya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka tingkat *turnover intention* semakin rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Anastia dkk. (2021) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penelitian (Anastia dkk. (2021); Putri dan Irfani (2020); Karomah (2020)) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Setiyanto dan Hidayati (2017) mempunyai hasil yang berbeda yakni kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap terjadinya *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Elisabet dkk., (2023) diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayati dan Rizalti (2021) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Untuk mengurangi terjadinya *turnover intention* pada perusahaan maka

perusahaan setidaknya meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawannya. Karyawan yang merasa puas akan menunjukkan sifat dan perilakunya dalam bekerja apakah peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan nilai dirinya. Begitu pula sebaliknya apabila karyawan yang merasa belum puas pada kondisi pekerjaannya maupun peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan nilai dirinya, maka akan menuai ketidakpuasan kerja pada karyawan tersebut yang berdampak pula kepada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau *turnover intention*.

Menurut Elisabet dkk., (2023), faktor lain yang berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah komitmen organisasi, komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatian terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi yang berkelanjutan. Dibangunnya komitmen organisasi didasari atas kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi, sehingga komitmen organisasi akan menumbuhkan rasa memiliki bagi pekerja terhadap organisasi (Apriantini dkk., 2021). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Falakha (2020); Apriantini dkk. (2021); Sartono dkk. (2018) bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Tumwesigye (2010) menyatakan bahwa untuk dapat mengurangi *turnover intention*, perusahaan perlu adanya komitmen organisasi sebagai pedoman untuk dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaannya. Komitmen organisasi yang tinggi berakibat pada rendahnya *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Neli dkk., (2021) menunjukkan hasil yang berbeda dari penelitian sebelumnya, yang mana komitmen organisasi tidak mempengaruhi *turnover intention* karyawan, artinya meskipun seorang karyawan tidak memiliki komitmen organisasi yang tinggi, hal tersebut tidak mempengaruhi *turnover intention* karyawan

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) yang menggunakan PLS-SEM dengan *software SmartPLS* versi 4.0. PLS, pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria sampel dalam penelitian yakni merupakan karyawan PT X minimal 25 tahun. total sampel penelitian sebanyak 260 karyawan PT X. Alat ukur yang digunakan yaitu *Turnover intention* diukur menggunakan skala *turnover intention* yang disusun berdasarkan tiga aspek dari pendapat Mobley (2011) yaitu; adanya pemikiran untuk keluar, adanya keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain, adanya keinginan untuk mengundurkan diri. Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan skala komitmen organisasi yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang mempengaruhi komitmen organisasi dari pendapat Meyer (dalam Suratno & Fauzan, 2023), yaitu; komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif. Stres kerja diukur menggunakan skala stres kerja yang disusun berdasarkan aspek dari pendapat Robbins dan Judge (2019) yaitu; aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek perilaku.

Dan Kepuasan kerja diukur menggunakan skala kepuasan kerja yang disusun berdasarkan aspek kepuasan kerja dari pendapat Gibson (dalam Edison dkk, 2018) yang terdiri atas aspek upah, pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia, dan rekan sekerja.

Validitas dalam penelitian ini melalui uji validitas *convergent validity*, *average variance extracted (AVE)*, dan *discriminant validity*. Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas alat ukur melalui uji *composite reliability*, suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai *composite reliability*  $\geq 0,7$  (Ghozali, 2021).

Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*), analisis ini merupakan perluasan dari regresi linier berganda, dan memungkinkan untuk melakukan analisis model-model yang lebih kompleks (Streiner, 2005). Pengaruh antar variabel akan dilihat dari hasil uji T, sebelum uji T tersebut dilakukan akan dilakukan terlebih dahulu fit model dengan menggunakan uji F dan koefisien determinasi dengan *adjusted R<sup>2</sup>*, uji F ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara serentak terhadap variabel dependen.

Model *goodness of fit* merupakan pengujian hipotesis yang bertujuan untuk menunjukkan seberapa besar tingkat kelayakan dan ketepatan suatu model secara keseluruhan yang berfungsi sebagai validasi dalam PLS-SEM. Uji ini dilakukan untuk membandingkan signifikansi dari nilai F tes

## HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. X merupakan perusahaan yang bergerak di sektor pertambangan batu bara. Perusahaan ini memiliki izin usaha pertambangan batu bara berdasarkan perjanjian kerjasama pengusaha pertambangan batu bara (PKP2B) generasi 2 Perusahaan ini mulai berproduksi pada tahun 1999. Visi dari PT. X adalah menjadi perusahaan energi terintegrasi yang terkemuka di Indonesia yang mampu memberikan nilai tambah kepada seluruh *stakeholder* secara berkesinambungan. Misi dari PT. X yaitu *Governance, Improve, Value, dan Cost*.

### Karakteristik Responden

1. Karakteristik berdasarkan departemen :

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen**

Departemen	Jumlah
Civil Infrastructure	2
CPP, Hauling & Road Maintenance	64
External Affairs	22
Engineering & Mining Production	29
Finance & Accounting	2
HCGA	48
HSE	14
IT	4

Plant & Maintenance	5
Supply Chain	13
Marine	57
<b>Total</b>	<b>260</b>

(Sumber: olah data peneliti, 2025)

2. Karakteristik berdasarkan masa kerja :

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Lama Kerja	Jumlah
< 2 Tahun	83
≥ 2 Tahun	177
<b>Jumlah</b>	<b>260</b>

(Sumber: olah data peneliti, 2025)

Pada tabel di atas menunjukkan masa kerja karyawan PT X yang mengisi kuesioner penelitian dengan masa kerja < 2 tahun sebanyak 83 orang, dan ≥ 2 tahun sebanyak 177 orang.

### Analisis Data Penelitian

#### 1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian *outer model* dihitung dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas item skala penelitian menggunakan Program SmartPLS yaitu :

a. *Convergent Validity*

1. *Validity* Item Skala *Turnover Intention* (Y)

Nilai indeks *outer loading factor validity* pada skala *turnover intention* sebanyak 24 item dan setelah dianalisis, dinyatakan semua item valid dengan nilai *loading factor validity* lebih dari 0.5. 24 item skala *turnover intention* yang valid yaitu (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24).

2. *Validity* Item Skala Komitmen Organisasi (Z)

Nilai indeks *outer loading factor validity* pada skala komitmen organisasi sebanyak 18 item telah dianalisis, diketahui bahwa 15 item dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factor validity* lebih dari 0.5. 15 item skala komitmen organisasi yang valid yaitu (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 18).

3. *Validity* Item Skala Stres Kerja (X1)

Nilai indeks *outer loading factor validity* pada skala stres kerja sebanyak 16 item dan setelah dianalisis, dinyatakan bahwa 9 item dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factor validity* lebih dari 0.5. 9 item skala stres kerja yang valid yaitu (1, 2, 8, 9, 10, 12, 14, 15, 16).

4. *Validity* Item Skala Kepuasan Kerja (X2)

Nilai indeks *outer loading factor validity* pada skala kepuasan kerja sebanyak 20 item dan setelah dianalisis, dinyatakan bahwa 14 item dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi item lebih dari 0.5.

14 item skala kepuasan kerja yang valid yaitu (1, 2, 3, 4, 7, 9, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 19, 20).

b. *Average Variance Extrated (AVE)*

**Tabel 4. Nilai Average Variance Extrated (AVE)**

Variabel	AVE	Kriteria	Keterangan
Turnover Intention (Y)	0,578	>0,5	Valid
Komitmen Organisasi (Z)	0,594	>0,5	Valid
Stres Kerja (X1)	0,527	>0,5	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	0,594	>0,5	Valid

Sumber: Hasil penelitian, diolah dengan SmartPLS 4.0. 2024

Berdasarkan tabel 4 terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai AVE diatas 0,50 hal ini dapat diartikan bahwa keseluruhan item dan variabel dinyatakan valid dan dapat dipertanggungjawabkan keabsahan data untuk dilakukan analisis data selanjutnya.

c. *Discriminant Validity*

*Discriminant validity* digunakan untuk melihat korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya. Jika nilai *Heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) setiap konstruk < 0,90 maka dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki tingkat validitas yang baik (Franke & Sarstedt, 2019). Berikut hasil *discriminant validity test* yaitu:

**Tabel 5. Discriminant Validity Test**

Variabel	X1	X2	Y	Z
X1	-	-	-	-
X2	0,784	-	-	-
Y	0,850	0,694	-	-
Z	0,811	0,755	0,806	-

Sumber: Hasil penelitian, diolah SmartPLS 4.0. 2024.

Berdasarkan tabel 5 perbandingan dari nilai HTMT diketahui bahwa masing-masing dari nilai tersebut < 0,90 sehingga disimpulkan bahwa semua variabel laten dalam penelitian memiliki *discriminant validity* yang baik.

**2. Reliabilitas**

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Turnover Intention (Y)	0,968	0,970	Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	0,926	0,936	Reliabel
Stres Kerja (X1)	0,746	0,812	Reliabel

Kepuasan Kerja (X2)	0,880	0,900	Reliabel
---------------------	-------	-------	----------

Sumber: Hasil penelitian, diolah SmartPLS 4.0. 2024.

Berdasarkan hasil yang terdapat pada tabel 6 nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* diatas 0,70, oleh karena itu indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini dikatakan reliabel.

### 3. Model Struktural (*Inner Model*)

#### a. *R-Square*

*R-Square* digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penilaian *R-Square* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 7. Hasil Pengujian *R Square***

Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,793	0,791
Komitmen Organisasi (Z)	0,612	0,609

Sumber: Hasil penelitian, diolah SmartPLS 4.0. 2024.

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa pada nilai *R-square* dari variabel *turnover intention* sebesar 0,793, artinya bahwa variabel *turnover intention* dapat dijelaskan dengan variabel stres kerja dan kepuasan kerja sebesar 79,3% dan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Nilai *adjusted R-square* dari variabel komitmen organisasi sebesar 0,612, artinya bahwa variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan dengan variabel stres kerja dan kepuasan kerja sebesar 61,2% dan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

#### b. *Path Coefficient*

**Tabel 8. Hasil Path Coefficient**

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics</i>	<i>P values</i>
Stres Kerja (X1) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	0,227	0,227	0,059	3,837	0,000
Stres Kerja (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	-0,383	-0,385	0,062	6,157	0,000
Kepuasan Kerja (X2) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	-0,288	-0,287	0,034	2,581	0,002
Kepuasan Kerja (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,304	0,302	0,065	4,713	0,000

Komitmen Organisasi (Z) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	-0,628	-0,629	0,041	15,253	0,000
Stres Kerja (X1) -> Komitmen Organisasi (Z) <i>Turnover Intention</i> (Y)	-0,241	-0,241	0,036	6,621	0,000
Kepuasan Kerja (X2) -> Komitmen Organisasi (Z) <i>Turnover Intention</i> (Y)	-0,191	-0,191	0,046	4,174	0,000

(Sumber: Hasil penelitian, diolah SmartPLS 4.0. 2024)

- c. Uji Hipotesis  
 1) Uji Hipotesis Direct Effect

**Tabel 9. Hasil Hipotesis Direct Effect**

Hipotesis	Direct effect	Original sample (O)	T statistics	P values	Hasil
Stres kerja (X1) berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> (Y) pada karyawan PT. X	0,227	0,227	3,837	0,000	Diterima
Kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> (Y) pada karyawan PT. X	-0,288	-0,288	2,581	0,002	Diterima
Komitmen organisasi (Z) berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> (Y) pada karyawan PT. X	-0,628	-0,628	15,253	0,000	Diterima
Stres kerja (X1) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Z) pada karyawan PT. X	-0,383	-0,383	6,157	0,000	Diterima
Kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Z) pada karyawan PT. X	0,304	0,304	4,713	0,000	Diterima

(Sumber: Hasil penelitian, diolah SmartPLS 4.0. 2024)

2) Uji Hipotesis *Indirect Effect*

**Tabel 10. Hasil Hipotesis *Indirect Effect***

Hipotesis	<i>Direct effect</i>	<i>Original sample (O)</i>	<i>T statistics</i>	<i>P values</i>	Hasil
Komitmen organisasi (Z) mampu memediasi stres kerja (X1) terhadap <i>turnover intention</i> (Y) pada karyawan PT. X	-0,241	-0,241	6,621	0,000	Diterima
Komitmen organisasi (Z) mampu memediasi kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> (Y) pada karyawan PT. X	-0,191	-0,191	4,174	0,000	Diterima

(Sumber: Hasil penelitian, diolah SmartPLS 4.0. 2024)

**Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention***

Hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. X. Hasil uji koefisien antar variabel sebesar 0,227 dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar 3,837 > t-tabel 1,96 dengan signifikansi nilai *p-value* sebesar 0,000 < 0,05 dengan nilai original sampel (o) 0,227 menunjukkan arah positif. Besarnya pengaruh langsung yang diberikan stres kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,227 atau 22,7%. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima. Hasil dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai stres kerja maka *turnover intention* pada karyawan semakin meningkat pula. Apabila semakin rendah stres kerja yang dirasakan karyawan maka tingkat *turnover intention* akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Prasetyo dkk. (2024) yang menyimpulkan terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Nursalimah dan Oktafien (2023) mempunyai hasil yang sama bahwa stres kerja memberikan pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Safitri dkk., (2024) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan salah satu peran penting dalam meningkatkan niat karyawan untuk berhenti bekerja, karyawan dengan kondisi stres cenderung mempunyai tingkat emosional yang tinggi karena adanya tekanan yang dirasakan selama bekerja hal ini lah yang menyebabkan terjadinya peningkatan *turnover intention*. Semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* pada karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja mampu mempengaruhi terjadinya *turnover intention* pada karyawan PT. X.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention***

Hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. X. Hasil uji koefisien antar variabel sebesar -0,288 dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar 2,581 > t-tabel 1,96 dengan signifikansi nilai *p-value* sebesar 0,002 < 0,05 dengan nilai original sampel (o) -0,288 menunjukkan arah negatif. Parameter kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar -0,288 atau kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* sebesar -28,8%. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima. Artinya bahwa terdapat pengaruh negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*, atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja yang dirasakan maka *turnover intention* pada karyawan semakin rendah. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan maka *turnover intention* pada karyawan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Salsabila & Tumanggor (2023) yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan maka semakin rendah pula *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Dian (2021) memperoleh hasil yang sama yakni kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Semakin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya seperti pemberian gaji yang adil, pengaturan waktu kerja yang baik, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Salsabila dan Tumanggor, 2023). Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja mampu mempengaruhi terjadinya *turnover intention* pada karyawan PT. X

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention***

Hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh komitmen organisasi dengan *turnover intention* pada karyawan PT. X. Hasil uji koefisien antar variabel sebesar -0,628 dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar 15,253 > t-tabel 1,96 dengan signifikansi nilai *p-value* sebesar 0,000 < 0,05 nilai original sampel (o) -0,628 menunjukkan arah negatif. Parameter komitmen organisasi terhadap *turnover intention* sebesar -0,628 atau adanya peningkatan komitmen organisasi akan mempengaruhi *turnover intention* sebesar -62,8%. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima. Artinya bahwa terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*, atau hasil dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka *turnover intention* karyawan semakin rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raditio dkk., (2023) memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa semakin rendah komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan. Tingkat komitmen organisasi seseorang mempengaruhi kemungkinan relatif untuk berhenti dari pekerjaannya (Raditio dkk. 2023). Berdasarkan penjelasan di atas dapat

disimpulkan bahwa komitmen organisasi mampu mempengaruhi terjadinya *turnover intention* pada karyawan PT. X

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. X. Hasil uji koefisien antar variabel sebesar -0,383 dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar 6,157 > t-tabel 1,96 dengan signifikansi nilai *p-value* sebesar 0,000 < 0,05 dengan nilai original sampel (o) -0,383 menunjukkan arah negatif. Parameter stres kerja terhadap komitmen organisasi sebesar -0,383 atau adanya peningkatan stres kerja akan mempengaruhi komitmen organisasi sebesar -38,3%. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis keempat (H4) dinyatakan diterima. Artinya bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasi atau hasil dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan semakin rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andasna dkk., (2024) didapatkan hasil bahwa stres kerja berkorelasi negatif terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Apriliana dkk., (2021) dan Ratmawati dkk., (2023) juga memiliki hasil yang selaras. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap keselarasan antara tujuan dan nilai individu dengan organisasi (Sulasmi dan Dewi, 2022). Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang dialami dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. X

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Hipotesis kelima (H5) dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. X. Hasil uji koefisien antar variabel sebesar 0,304 dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik 4,713 > t-tabel 1,96 dengan signifikansi nilai *p-value* sebesar 0,000 < 0,05 dengan nilai original sampel (o) 0,304 menunjukkan arah positif. Parameter kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,304 atau adanya peningkatan kepuasan kerja akan mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 30,4%. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis kelima (H5) dinyatakan diterima. Artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi atau hasil dapat diinterpretasikan bahwa semakin meningkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin meningkat pula rasa komitmen organisasi karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulasmi & Dewi (2022) memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi karena kepuasan kerja mampu menjadi jembatan yang menumbuhkan rasa nyaman dan rasa memiliki untuk membangun komitmen organisasi karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menumbuhkan komitmen organisasi, jadi jika seseorang mengalami kepuasan, maka sudah pasti karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan bisa

terdorong untuk bekerja lebih maksimal tanpa ada niat untuk keluar dari perusahaan karena merasa apa yang telah dikerjakan mendapatkan hasil dan apresiasi yang sesuai. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan PT. X

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening***

Hipotesis keenam (H6) dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT. X. Besarnya koefisien parameter untuk stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebesar -0,241 dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar 6,621 > t-tabel 1,95 dengan signifikansi nilai *p-value* sebesar 0,000 < 0,05 dengan nilai original sampel (o) -0,241 menunjukkan arah negatif. Peningkatan satuan stres kerja akan meningkatkan *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebesar -24,1%. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis keenam (H6) dinyatakan diterima. Hasil dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi, atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai stres kerja, maka nilai *turnover intention* melalui komitmen organisasi akan semakin meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pranata dan Netra (2019) yang menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi mempunyai peran mediasi dalam pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian tersebut juga sejalan dengan hasil yang diperoleh oleh penelitian Safitri dkk., (2024). Karyawan mempunyai kemungkinan lebih memilih untuk mencari alternatif pekerjaan lain demi kenyamanan bekerja, namun ketika karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi pada perusahaan maka karyawan akan mempertimbangkan keputusan untuk keluar dari perusahaan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. X

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening***

Hipotesis ketujuh (H7) dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT. X. Besarnya koefisien parameter untuk stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebesar -0,191 yang berarti terdapat pengaruh negatif tidak langsung kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi. Peningkatan satuan kepuasan kerja akan meningkatkan *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebesar 19,1%. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar 4,174 > t-tabel 1,96 dengan pengujian signifikansi nilai *p-value* sebesar 0,000 < 0,05 dengan nilai original sampel (o) -0,191. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis ketujuh (H7) dinyatakan

diterima. Hasil dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi, atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja, maka nilai *turnover intention* melalui komitmen organisasi akan semakin rendah pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningtyas dkk., (2020) yang menunjukkan hasil bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap PT. Astra International Tbk. Penelitian tersebut juga sejalan dengan hasil yang diperoleh oleh penelitian Suwondo & Tandiyono (2023) yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT. LongHaw Jaya Timber Kabupaten Lamongan. Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi dengan demikian keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. X

## **KESIMPULAN**

1. Pengaruh langsung antara stres kerja terhadap *turnover intention* diperoleh nilai t-statistik  $3,837 > 1,96$  dengan *p-value*  $0,000 < 0,05$ . Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara stres kerja dengan *turnover intention* pada karyawan PT. X. Artinya semakin tinggi nilai stres kerja maka *turnover intention* semakin meningkat, atau sebaliknya semakin rendah nilai stres kerja maka *turnover intention* semakin menurun.
2. Pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* diperoleh nilai t-statistik  $2,581 > 1,96$  dengan *p-value*  $0,002 < 0,05$ . Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan PT.X. Artinya semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka *turnover intention* semakin menurun, atau sebaliknya semakin rendah nilai kepuasan kerja maka *turnover intention* semakin meningkat.
3. Pengaruh langsung antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* diperoleh nilai t-statistik  $15,253 > 1,96$  dengan *p-value*  $0,000 < 0,05$ . Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* pada karyawan PT.X. Artinya semakin tinggi nilai komitmen organisasi maka *turnover intention* semakin menurun, atau sebaliknya semakin rendah nilai komitmen organisasi maka *turnover intention* semakin meningkat.
4. Pengaruh langsung antara stres kerja terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai t-statistik  $6,157 > 1,96$  dengan *p-value*  $0,000 < 0,05$ . Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. X. Artinya semakin tinggi nilai stres

kerja maka komitmen organisasi semakin menurun, atau sebaliknya semakin rendah nilai stres kerja maka nilai komitmen organisasi semakin meningkat.

5. Pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai t-statistik 4,713 > 1,96 dengan *p-value* 0,000 < 0,05. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. X. Artinya semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka semakin meningkatkan komitmen organisasi, atau sebaliknya semakin rendah nilai kepuasan kerja maka semakin menurun pula komitmen organisasi.
6. Pengaruh tidak langsung antara stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi diperoleh t-statistik 6,621 > 1,96 dengan *p-value* 0,000 < 0,05. Hasil menunjukkan terdapat pengaruh negatif secara tidak langsung antara stres kerja dengan *turnover intention* melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. X.
7. Pengaruh tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi diperoleh t-statistik 4,174 > 1,96 dengan *p-value* 0,000 < 0,05. Hasil menunjukkan terdapat pengaruh negatif secara tidak langsung antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* melalui komitmen organisasi pada karyawan PT.X

#### DAFTAR PUSTAKA

- [ESDM] Kementerian Energi dan Sumberdaya Mineral. (2012). *Hand Book of Energy and Economic Statistics of Indonesia 2012*. Jakarta: Pusat Data dan Informasi Kementerian Energi dan Sumberdaya Mineral (PUSDATIN ESDM)
- Anastia, D., Adriani, Z., & Ratnawati, R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2), 77-84.
- Andasna, L., Dewi, S. L., & Yanti, H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Program Sekolah Penggerak di Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Pendidikan*, 7(1), 5127-5135.
- Apriantini, S. A. M., Imbayani, I. G. A., & Ribek, P. K. (2021). Pengaruh Job Stress, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Kamandalu Ubud. *EMAS*, 2(2).
- Apriliana, S., Paramita, W., & Wahyu Handaru, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 2(3), 721-731.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., Utama, I., & Wayan Mudiarta, M. S. D. M. (2012). Edisi Pertama. *Graha Ilmu, Yogyakarta*.
- Badan Pusat Statistik. (2022). Grafik Angkatan Kerja Indonesia. <https://www.bps.go.id/site/chartResultTab> . Diakses pada 30 September 2024.

- Dewi, A., & Dian, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Turnover Intention Karyawan. Vol. 1 (No. 3) Hal 1076-1088.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). *Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ed 3). Bandung: Alfabeta, cv.
- Elisabet, N. G., Indah, G., Setyanto, E., & Haliawan, P. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Kewirausahaan, Akuntansi Dan Manajemen Tri Bisnis*, 5(1), 14-28.
- Falakha, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Outsourcing. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 1818-1830.
- Franke, G., & Sarstedt, M. (2019). Heuristics versus statistics in discriminant validity testing: a comparison of four procedures. *Internet Research*, 29(3), 430-447.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23.
- Gunawan, S., & Andani, K. W. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada pt permata prima canindo di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 793-802.
- Halim, L., & Antolis, K. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Agent di PT AIA Cabang X Malang. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 2(2), 177-186.
- Hasibuan, D., & Hendry, R. S. M. (2020). Pengaruh Kesejahteraan dan Desain Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantera III (Persero) PKS Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 17-24.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayati, H., & Rizalti, M. K. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. *Jurnal Pundi*, 5(2).
- Karomah, O. (2020). The Effect Of Job Satisfaction And Job Insecurity On Turnover Intention In Sekolah X Contract Staffs. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1).
- Le, H., Lee, J., Nielsen, I., & Nguyen, T. L. A. (2023). Turnover intentions: The roles of job satisfaction and family support. *Personnel Review*, 52(9), 2209-2228.
- Lorensa, D., Riadi, S. S., & Lestari, D. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Kesempatan Promosi terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM)*, 195-216.
- Mercer.com.<https://www.mercer.com/en-my/about/newsroom/key-drivers-of->

- employeeturnover-in-asean/. Diakses pada 30 September 2024.
- Mobley, W. H. (2011). Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat Dan Pengendaliannya. PT Pustaka Binaman Pressindo (Alih Bahasa Nurul Imam)
- Mulyaningsih, S. A., & Tanuwijaya, J. (2023). Pengaruh Job Stress, Perceived Organizational Support, Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Pada PT XYZ.
- Neli, B., Graha, A. N., & Setyastuti, K. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Penilaian Kinerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bersama Mencapai Puncak. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 9(1).
- NingTyas, A. P. A., Purnomo, S. H., & Aswar, A. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Nurrahman, A. R. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Studi Kasus Di Pt Terminal Teluk Lamong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 8(2).
- Nursalimah, D., & Oktafien, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri. *JHIP- Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3224-3236.
- Pitaloka, M., & Hartono, H. G. (2021). Kajian Kualitas Batubara pada Lokasi Penambangan dan Stockpile di PIT 1 CV. Bunda Kandung, Kalimantan Tengah. *GEODA*, 2(2), 41-54.
- Pranata, G. D., & Ketut Netra, I. G. S. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention Melalui mediasi komitmen organisasional pada Restoran queen's tandoor seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3531
- Prasetyo, W. A., Ermawati, E., & Resty, F. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Keza Lintas Buana (Klb) Sumsel (Studi Kasus Divisi 3 Barat Tahun 2024). *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 18(1).
- Putri, E. I. P., & Irfani, A. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention di pt neuronworks indonesia. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 802-808.
- Raditio, M., Parimita, W., & Suherdi. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Turnover Intention* pada Guru SMK Swasta Wilayah Kecamatan Koja. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 4(1).
- Rangga, M. A., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Generasi Z Di Kabupaten Bekasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 2990-3000.
- Ratmawati, R., Suwasono, E., & Sutapa, H. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres

- Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan UKM Mendunia Centre Kediri. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 197-210.
- Robbins, S. P., & Timothy A. Judge. (2019). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat
- Safitri, A. J., Utami, E. M., & Rahmawati, F. (2024). Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan PT. Tunas Madukara Indah-2 Wonosobo). *Jurnal Volatilitas*, 6 (3)
- Safitri, W. D., & Hartati, R. (2020). Pengaruh nilai tukar, produksi, dan harga terhadap volume ekspor batubara di Provinsi Bengkulu. *Efektif Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 57
- Salsabila, N., & Tumanggor, B. F. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Pegawai Di PT PKSS Cabang Jakarta 1. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 5(2), 1-20.
- Sari, I. P., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional, Stress Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Makro: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 37-50.
- Sartono, M., Yulianeu, Y., & Hasiholan, L. B. (2018). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Journal of Management*, 4(4).
- Schwepker Jr, C. H., & Good, M. C. (2022). Salesperson grit: Reducing unethical behavior and job stress. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 37(9), 1887-1902.
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105-110.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Streiner, D. L. (2005). Finding our way: an introduction to path analysis. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 50(2), 115-122.
- Sulasmi, N., & Dewi, M. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan CV. Maha Surya Motor Singaraja. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(3), 279-291.
- Supriadi, K. V., Trang, I., & Rogi, M. H. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Turnover Intention Di Pt. Sinar Galesong Prima Cabang Boulevard Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1215-1224.
- Suratno, S., & Fauzan, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Efikasi Diri dan Etos Kerja

Terhadap Komitmen Organisasional. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(4), 3773-3784.

Suwondo, S., & Tandiyono, T. E. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Manufaktur Di Indonesia. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(4), 161-178.

Syarifudin, A., Minarsih, M. M., & Seputra, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Journal of Management*, 7(1).

Tamrin, H. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Efektif, Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pramuniaga/Pramuniagi PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. *EBBANK*, 11(1), 43-52.

Tumwesigye, G. (2010). The relationship between perceived organisational support and turnover intentions in a developing country: The mediating role of organisational commitment. *African Journal of Business Management*, 4(6), 942.

Widjanarko, G. P., Hermani, A., & Widiartanto, W. (2022). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada Bank Jateng Cabang Utama). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(4), 622-629.