

Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi, Kepuasan, Terharap Turnover Intentionon melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening.

Oleh:

Muhammad Iqbal

Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M

Progam Studi Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus 2024



Pendahuluan

- Peningkatan persaingan di dunia bisnis modern menuntut perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi saat ini adalah mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi
- Namun, dalam beberapa tahun terakhir, banyak perusahaan menghadapi masalah peningkatan tingkat pergantian karyawan atau turnover yang akan berdampak negative terhadap produktifitas perusahaan
- Stres kerja sebagai variabel intervening menjadi fokus penelitian karena dapat berperan sebagai jembatan antara faktor-faktor seperti komitmen organisasional, kompensasi, dan kepuasan, dengan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Dengan memahami bagaimana stres kerja berperan sebagai pemediasi, organisasi dapat mengidentifikasi strategi untuk mengelola dan mengurangi tingkat turnover intention.

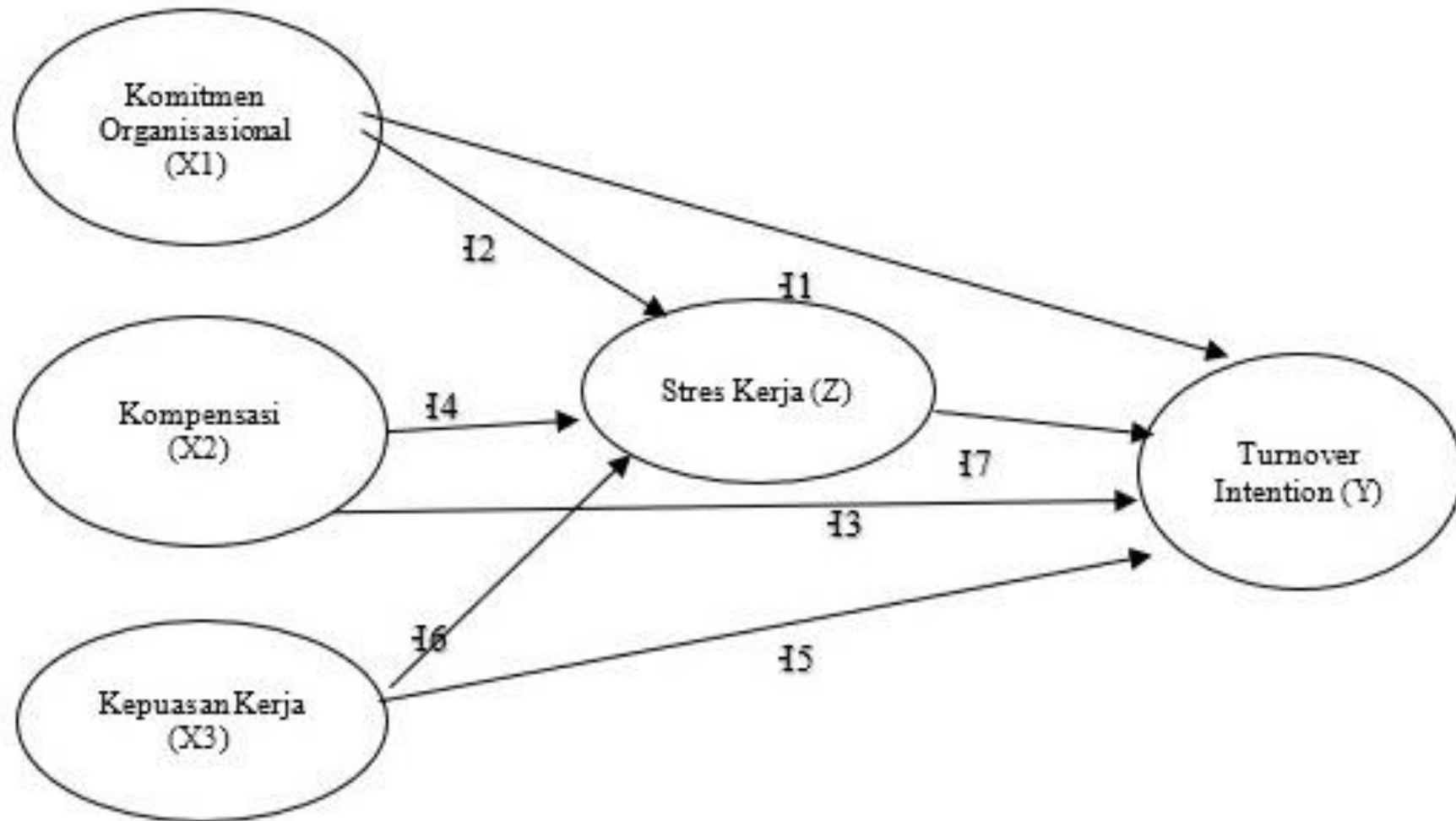
Pendahuluan

Penelitian ini didasari oleh gap research, karena terdapat cela mengaitkan komitmen organisasi dengan perputaran karyawan, celah ini dikembangkan pada penelitian ini dengan mengaitkan komitmen dengan turnover intention. yang mengatakan komitmen organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya niat berpindah; komitmen organisasi sendiri dapat membantu memprediksi variabel penting dalam perusahaan atau organisasi.

Kemudian terdapat celah perbedaan Teknik pengambilan samplingnya pada penelitian Sianipar, 2014, karena tujuan penelitian ini ingin mengeneralisasi seluruh populasi, maka dikembangkan Teknik sampling tidak menggunakan survey, tetapi menggunakan teknik total sampling. Jadi celah inilah yang menjadi dasar dalam penelitian ini sebagai gap research. Kemudian terdapat celah kembali dimana penelitian mantra dengan responden karyawan, dimana penelitian ini focus pada responden klinik gigi tolak ukur kerjanya berdasarkan layanan/pasien, sedangkan tolak ukur ini berbeda karena karyawan bank yang tolak ukurnya menggunakan produktifitas. Oleh karena itu peneliti mengambil judul

Komitmen Organisasional, Kompensasi, Kepuasan, Terharap Turnover Intention melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening” sebagai penelitian

KERANGKA KONSEPTUAL



Metode

Populasi penelitian = seluruh karyawan di Pt. Bertumbuh Melejit Berkah dengan jumlah 106 responden, lokasi =, Perumahan Jaya Harmoni Blok, JH - 6 No.12, Sidokepong, Kec. Buduran, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61252

Jenis data = data primer dan data sekunder. Data primer = pertanyaan kuisisioner yang di sebarakan melalui online ke responden..Data sekunder = buku, jurnal, dan sumber referensi dari internet

Teknik analisis data = *Structural Equation Modelling* (SEM) yang di aplikasikan melalui *Partial Least Square* (SMARTPLS) [26].

Uji analisis SEM dengan PLS terdapat beberapa komponen, diantaranya yaitu : Inner model, Outer model, Pembobotan, dan Sobel test.

Hasil dan Pembahasan

OUTER MODEL

Penilaian pada tahap ini terkait dengan pengukuran pada bagian luar model SEM hasil analisis meliputi *Convergent Validity* yakni nilai loading factor pada variabel laten dengan indikator dengan nilai $> 0,5$. . *Average variance Extracted (AVE)* dengan nilai $> 0,5$ [32]. dan *Composite Reliability* data yang memiliki composite reliability $> 0,7$. Uji reliabilitas di perkuat dengan *Cronbach Alpha* dengan nilai $> 0,7$ untuk semua konstruk [28].

Tabel 3 Outer Loadings Penilaian Model PLS

Variabel	Indikator	Nilai Loading	Keterangan
Komitmen organisasional (X1)	X1.1	0,935	Nilai loading masing-masing $> 0,5$ dalam hal ini dinyatakan memenuhi <i>convergent validity</i>
	X1.2	0,888	
	X1.3	0,907	
	X1.4	0,913	
	X1.5	0,888	
	X1.6	0,905	
Kompensasi (X2)	X2.1	0,894	Nilai loading masing-masing $> 0,5$ dalam hal ini dinyatakan memenuhi <i>convergent validity</i>
	X2.2	0,916	
	X2.3	0,912	
	X2.4	0,913	
Kepuasan (X3)	X3.1	0,881	Nilai loading masing-masing $> 0,5$ dalam hal ini dinyatakan memenuhi <i>convergent validity</i>
	X3.2	0,893	
	X3.3	0,902	
	X3.4	0,925	
	X3.5	0,915	
	X3.6	0,904	
	X3.7	0,874	
	X3.8	0,900	
	X3.9	0,911	
	X3.10	0,898	

Stres kerja (Z)	X3.10	0,898	Nilai loading masing-masing $> 0,5$ dalam hal ini dinyatakan memenuhi <i>convergent validity</i>
	Z1	0,857	
	Z2	0,850	
	Z3	0,792	
	Z4	0,795	
	Z5	0,897	
	Z6	0,847	
	Z7	0,846	
Turnover intention (Y)	Z8	0,808	Nilai loading masing-masing $> 0,5$ dalam hal ini dinyatakan memenuhi <i>convergent validity</i>
	Y1	0,874	
	Y2	0,887	
	Y3	0,866	
	Y4	0,912	
	Y5	0,931	
Y6	0,851		

Hasil dan Pembahasan

Tabel 4.7

	X1	X2	X3	Z	Y
X11	0,935	0,798	0,868	-0,740	-0,803
X12	0,888	0,763	0,816	-0,710	-0,766
X13	0,907	0,780	0,826	-0,693	-0,795
X14	0,913	0,779	0,834	-0,728	-0,775
X15	0,888	0,773	0,838	-0,657	-0,774
X16	0,905	0,747	0,839	-0,687	-0,757
X21	0,744	0,894	0,829	-0,673	-0,706
X22	0,778	0,916	0,813	-0,670	-0,668
X23	0,787	0,912	0,800	-0,629	-0,733
X24	0,792	0,913	0,801	-0,689	-0,737
X31	0,836	0,780	0,881	-0,718	-0,799
X32	0,813	0,786	0,893	-0,743	-0,814
X33	0,861	0,845	0,902	-0,729	-0,808
X34	0,842	0,794	0,925	-0,778	-0,837
X35	0,837	0,829	0,915	-0,741	-0,809
X36	0,806	0,811	0,904	-0,747	-0,785
X37	0,807	0,785	0,874	-0,729	-0,796
X38	0,818	0,789	0,900	-0,698	-0,769
X39	0,855	0,803	0,911	-0,754	-0,797
X310	0,838	0,814	0,898	-0,727	-0,781
Z1	-0,627	-0,585	-0,650	0,857	0,669
Z2	-0,600	-0,558	-0,641	0,850	0,685
Z3	-0,579	-0,574	-0,619	0,792	0,644
Z4	-0,596	-0,566	-0,625	0,795	0,661
Z5	-0,720	-0,664	-0,750	0,897	0,755
Z6	-0,674	-0,587	-0,701	0,847	0,687
Z7	-0,716	-0,728	-0,777	0,846	0,761
Z8	-0,664	-0,623	-0,695	0,808	0,650
Y1	-0,791	-0,774	-0,810	0,721	0,874
Y2	-0,772	-0,715	-0,793	0,700	0,887
Y3	-0,705	-0,647	-0,746	0,710	0,866
Y4	-0,787	-0,713	-0,803	0,780	0,912
Y5	-0,798	-0,703	-0,837	0,779	0,931
Y6	-0,717	-0,612	-0,735	0,699	0,851

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa masing-masing indikator memiliki nilai *loading factor* yang paling

Tabel 4.8

Tabel 4.8 Nilai Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)		
Variabel	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0,965	0,821
X2	0,950	0,826
X3	0,977	0,811
Z	0,957	0,787
Y	0,949	0,701

Sumber: Lampiran 4

Hasil dan Pembahasan

- Hasil pengolahan pada Tabel 4.6 menunjukkan nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel yang memenuhi *convergent validity*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *loading factor* lebih dari 0,50.
- Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa masing-masing indikator memiliki nilai *loading factor* yang paling besar dibanding nilai *loading* pada variabel laten lainnya. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa penilaian *discriminant validity* untuk keseluruhan variabel penelitian dikatakan baik. Dalam hal ini semua variabel laten memiliki indikator yang memiliki korelasi lebih kecil dibandingkan dengan konstruk lainnya.
- Berdasarkan Tabel 4.8 hasil pengujian menunjukkan nilai CR untuk masing-masing konstruk lebih besar dari 0,70 dan nilai AVE juga lebih besar dari 0,5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semua variabel (komitmen organisasional, kompensasi, kepuasan, stres kerja, dan *turnover intention*) telah memenuhi kriteria reliabel sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Hasil dan Pembahasan

INNER MODEL

Pengujian *inner model* dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah hubungan antara faktor-faktor laten, khususnya eksogen dan endogen [27]. Pengujian terhadap *inner model* dilakukan dengan melihat nilai R-Square [28]. Hasil pengujian terkait dengan nilai *R-square* dapat dilihat dalam Tabel 4.

Tabel 4 Nilai *R-Square*

Variabel	Nama Variabel	R-square
Z	Stres kerja	0,673
Y	Turnover intention	0,827

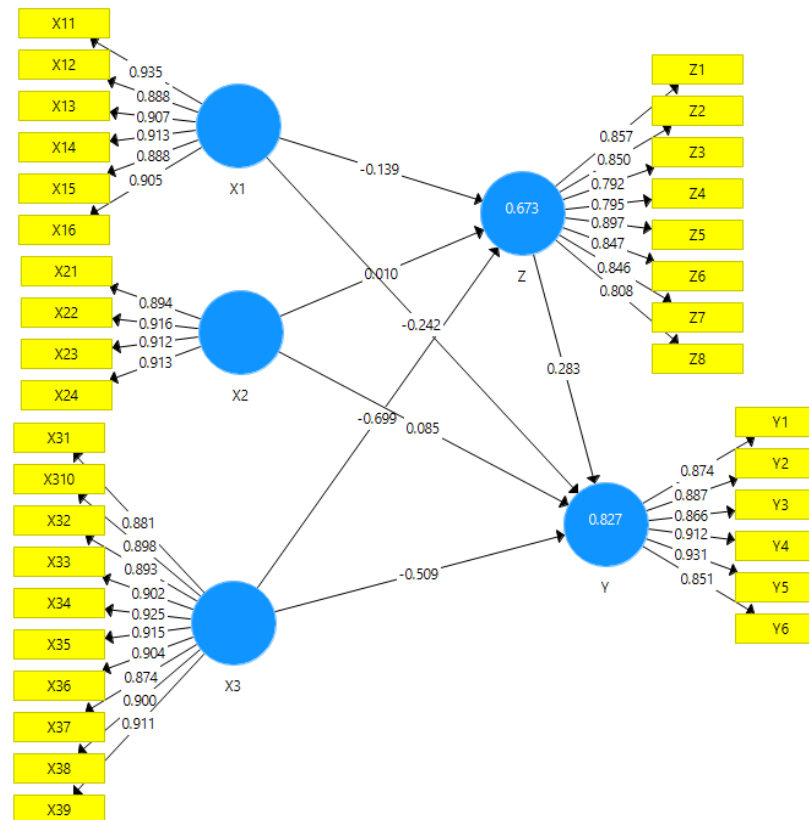
Sumber: Lampiran 5

menunjukkan bahwa nilai *R-square* konstruk stres kerja adalah 0,673. *R-square* sebesar 0,673 dapat dimaknai bahwa 67,3% variabilitas perubahan stres kerja dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasional, kompensasi, dan kepuasan, sedangkan sisanya 32,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model yang diteliti. Nilai *R-square* konstruk *Turnover intention* adalah 0,827. *R-square* sebesar 0,827 dapat dimaknai bahwa 82,7% variabilitas perubahan *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasional, kompensasi, kepuasan, dan stres kerja, sedangkan sisanya 17,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model yang diteliti.

Hasil dan Pembahasan

Pengujian *Partial Least Square* (PLS)

Analisis dan pengujian hipotesis studi ini menggunakan PLS dengan *software WarpPLS* [32]. Hasil dari analisis data, dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut.



Hasil dan Pembahasan

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan nilai probabilitas (*p values*) sebagaimana uji t (t tes) pada analisis regresi. Dalam hal ini nilai *p values* hitung akan dibandingkan dengan nilai alpha 5%. Secara ringkas, hasil pengujian hipotesis dapat disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

	Koefisien Regresi	SE	T Hitung	P	Keterangan
X1 -> Z	-0,139	0,176	0,792	0,429	H1 ditolak
X2 -> Z	0,010	0,123	0,079	0,937	H2 ditolak
X3 -> Z	-0,699	0,192	3,643	0,000	H3 diterima
X1 -> Y	-0,242	0,100	2,413	0,016	H4 diterima
X2 -> Y	0,085	0,070	1,203	0,229	H5 ditolak
X3 -> Y	-0,509	0,156	3,262	0,001	H6 diterima
Z -> Y	0,283	0,098	2,879	0,004	H7 diterima

Pengujian pada tahap ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan melibatkan variabel *intervening* atau mediasi. Secara ringkas, hasil pengujian pengaruh tidak langsung dapat disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6 Ringkasan Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Koefisien Regresi	SE	T Hitung	P	Keterangan
X1 -> Z -> Y	-0,039	0,054	0,735	0,463	H8 ditolak
X2 -> Z -> Y	0,003	0,036	0,077	0,939	H9 diterima
X3 -> Z -> Y	-0,198	0,100	1,983	0,048	H10 diterima

Hasil dan Pembahasan

Pengujian Sobel Test

Pegujian *Sobel Test* ditujukan untuk menjawab permasalahan penelitian mengenai pengaruh tidak langsung dari variabel eksogen.

- X1 – Z – Y. Pengaruh Komitmen Organisasional (X1) terhadap Stres Kerja (Z) menjadi $a = -0,139$ nilai standar error atau $Sa = 0,176$. Sedangkan, pengaruh Stres Kerja (Z) terhadap *Turnover Intention* (Y) menjadi $b = 0,283$ nilai standar error atau $Sb = 0,098$.

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2}$$
$$Sab = \sqrt{(0,283)^2(0,176)^2 + (-0,139)^2(0,098)^2}$$
$$Sab = \sqrt{(0,002476) + (0,000187)}$$
$$Sab = \sqrt{0,002663}$$
$$Sab = 0,051605$$
$$t = \frac{ab}{Sab}$$
$$t = \left| \frac{(-0,139)(0,283)}{0,051605} \right|$$
$$t = 0,764$$
$$P \text{ value} = 0,054$$

nilai t hitung sebesar 0,764 dan P Value sebesar 0,445. Nilai P value lebih besar dari $\alpha = 5\%$. Hal ini dapat dimaknai bahwa pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* merupakan pengaruh langsung dan peran stres kerja dalam pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* tidak bermakna.

Hasil dan Pembahasan

- X2 – Z – Y. Pengujian pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Stres kerja dilakukan dengan *Sobel Test*. Nilai koefisien pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Stres Kerja (Z) menjadi $a = 0,010$ nilai standar error atau $Sa = 0,123$ Nilai koefisien pengaruh Stres Kerja (Z) terhadap *Turnover Intention* (Y) menjadi $b = 0,283$ nilai standar error atau $Sb = 0,098$.

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2}$$
$$Sab = \sqrt{(0,283)^2(0,123)^2 + (0,010)^2(0,098)^2}$$
$$Sab = \sqrt{(0,001209) + (0,00000911)}$$
$$Sab = \sqrt{0,001210}$$
$$Sab = 0,034787$$
$$t = \frac{ab}{Sab}$$
$$t = \frac{(0,010)(0,283)}{0,034787}$$
$$t = 0,079$$
$$P \text{ value} = 0,937$$

Nilai t hitung sebesar 0,079 dan P value sebesar 0,937. Nilai P Value tersebut lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. dapat dinyatakan bahwa secara statistik diperoleh bukti stres kerja bukan merupakan variabel *intervening* dari pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dimaknai bahwa pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* merupakan pengaruh langsung dan peran stres kerja dalam pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* tidak bermakna.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa *turnover intention* atau niat untuk berpindah kerja mencakup beberapa faktor utama yang dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Ditemukan rendahnya *turnover intention* dapat dilihat dari karyawan tidak pernah berfikir untuk keluar dari tempat bekerja karena imbalan yang diterima sudah sepantasnya. Sehingga untuk mengurangi turnover intention, perusahaan perlu meningkatkan komitmen karyawan, memberikan kompensasi yang kompetitif, dan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan mengurangi stres kerja melalui perbaikan faktor-faktor tersebut, perusahaan dapat menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Perusahaan juga perlu memotivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, juga adil.

Referensi

1. [Ayuningtyas, Ryke "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pt. Citra Perdana Kendedes Kota Malang, Thesis 2021](#)
2. Folia, R. (2019). IMR 2019: 11 Alasan Mengapa Millennial Mudah Pindah Kerja. IDN Times. Retrieved Maret 25, 2021, from <https://www.idntimes.com/news/indonesia/rosa-fofia/imr-2019-11-alasan-mengapa-millennial-mudahpindah-kerja>
3. Mobley. (1978). Journal of Applied Psychology. An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover .
4. Satwari, Titis. Musadieg, Mochammad Al. Afrianty, Tri Wulida. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Survei pada Karyawan Hotel Swiss Belinn Malang). Universitas Brawijaya. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 40(2), 177-186.
5. Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa.
6. Norita. 2013. "Pengaruh Kompensasi dan Loyalitas Terhadap Turn Over Intention di PT. Eramart Group Samarinda"
7. Fadhila, Arin. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Operator Tetap PT Hino Motors Manufacturing Indonesia. Depok: Universitas Indonesia
8. Azizah, Ainun (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Hakaaston Bagian Unit Produksi)
9. Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Kecerdasan Emosi, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma, 2(1), 98942. <https://doi.org/10.35760/psi>
10. Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
11. Mahdi, A., M. Zaid., M. Roslan., A. Asmidi and A. Sulaiman. 2012. The Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention. American Journal of Applied Scienes, 9 (9), 1518-1526.

Referensi

1. Adi, A. Z., & Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, penghargaan dan kepuasan kerja terhadap perputaran karyawan pada Perbankan Syariah di Kota Batam. *Etikonomi*, 14(1), 35–50.
2. Sianipar, A.R.B. dan Haryanti, K. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Jurnal Psikodemensia*. Vol. XIII, No.1 (98-114).
3. Sidi Mantra, A. A. B. A., & Rahyuda, A. G. (2021). Peran Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(6).
4. Widyadmono, Mardi. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (Studi pada Accounting Staff Perusahaan Swasta di DIY). *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 15 - No.2
5. Widiputra, P., & Sariyathi, N. (2017). Pengaruh KOMitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di CV. Bengkel Bintang Pesona Group. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(2), 252803
6. Satwari, Et Al, (2016) Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Survei Pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang)
7. Satriya, Hadi (2018) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover dengan Individual Corporate Entrepreneurship Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan Pt Smb, *Jurnal Psikologi Industri dan Organaisasi*, Vol. 7, pp. 1-22
8. Suwistingtyas, F., Herawati, J., Septyarini, E., Suwistingtyas, F., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions Dengan Komitmen Organisasi Analysis of the Effect of Job Satisfaction on Turnover Intentions With Organizational Commitment. 8(1), 67–80
9. Suwandana, I. G. M. (2020). Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
10. M. H. & K. C. Kirana, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection,” vol. 2, no. 1, 2021.
11. F. Ekonomi, J. Manajemen, and U. S. Ratulangi, “Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Se Kota The Influence Of Communication And Leadership Style And Organizational Culture On Organizational Commitment And Its Impact On Job Satisfaction Of Civil Severants At Sub – District Office Of,” vol. 6, no. 3, 2018.
12. Novi, N., & Susanti, S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Cutting Pada Pt Kwangduk World Wide, Cikalong WETAN. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 12(1), 13–24.
13. Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions Dengan Komitmen Organisasi Analysis of the Effect of Job Satisfaction on Turnover Intentions With Organizational Commitment. 8(1), 67–80.
14. Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022>
15. Irawati, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Akuntabilitas*, 11(1).
16. Rahmawati, M. P., & Liswandi, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Xyz. *FIRM Journal of Management Studies*, 7(1), 65. <https://doi.org/10.33021/firm.v7i1>

