

The Influence of Organizational Commitment, Compensation, Satisfaction on Turnover Intention Through Work Stress as an Intervening Variable

[Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi, Kepuasan Terhadap Turnover Intention Melalui Strs Kerja Sebagai Variabel Intervening]

Muhammad Iqbal¹⁾, Vera Virdaus^{*2)}

¹⁾Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: iqfan5hanura@gmail.com, verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract. *Abstract,* Turnover Intention In general, employees who leave the company are usually caused by two things [11], namely: being dismissed, meaning that the employee is dismissed from the company due to various reasons, for example having reached retirement age, or experiencing a disability while working, so that he is no longer able to work. [12] stated that Many factors influence turnover intentions, including job stress and organizational commitment.. This research is based on research based on gap research [13] because there is a gap in linking organizational commitment with employee turnover. This gap was developed in this research by linking commitment with turnover intention. who said that one factor affecting turnover is organizational commitment, where organizational commitment itself can help predict important variables in a company/organization.. Then there are differences in sampling techniques in research [14], because the aim of this research is to generalize the entire population, a sampling technique was developed that does not use a survey, but uses a total sampling technique. So this gap is the basis for this research as gap research.

Keywords - *Organizational Commitment, Compensation, Satisfaction Through Job Stress as Intervening Variables*

Abstrak. *Turnover Intention Secara umum karyawan yang keluar dari perusahaan biasanya disebabkan oleh dua hal [11], yaitu: diberhentikan, artinya karyawan tersebut diberhentikan dari perusahaan karena berbagai sebab, misalnya telah mencapai usia pensiun, atau mengalami kecacatan. saat bekerja, sehingga ia tidak mampu lagi bekerja. [12] menyatakan bahwa Banyak faktor yang mempengaruhi niat berpindah, termasuk stres kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini didasarkan pada penelitian yang berdasarkan pada gap study (2011) karena terdapat kesenjangan dalam menghubungkan komitmen organisasi dengan turnover karyawan. Kesenjangan ini dikembangkan dalam penelitian ini dengan menghubungkan komitmen dengan niat berpindah. yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi turnover adalah komitmen organisasi, dimana komitmen organisasi itu sendiri dapat membantu memprediksi variabel-variabel penting dalam suatu perusahaan/organisasi. Kemudian terdapat perbedaan teknik pengambilan sampel dalam penelitian [14], karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggeneralisasi seluruh populasi, dikembangkan teknik pengambilan sampel yang tidak menggunakan survei, tetapi menggunakan teknik total sampling. Sehingga kesenjangan inilah yang menjadi dasar penelitian ini disebut sebagai penelitian kesenjangan.*

Kata Kunci - *Komitmen Organisasional, Kompensasi, Kepuasan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening*

I. PENDAHULUAN

Peningkatan persaingan di dunia bisnis modern menuntut perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi saat ini adalah mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi. Karyawan yang loyal dan terikat dengan organisasi adalah aset berharga yang dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, banyak perusahaan menghadapi masalah peningkatan tingkat pergantian karyawan atau turnover yang dapat berdampak negatif pada produktivitas, kualitas layanan, dan keberlanjutan bisnis [1]. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi niat karyawan untuk pindah (*turnover intention*).

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa masa kerja ideal generasi milenial hanya dua hingga tiga tahun [2]. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat faktor penting yang dapat mempengaruhi niat berpindah karyawan, yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi [3]. Selain itu, komitmen organisasi telah ditemukan menjadi

salah satu prediktordalam mengukur niat berpindah karyawan dalam suatu organisasi [4]. Faktanya, ada banyak faktor yang mempengaruhi niat berpindah, seperti stres kerja dan komitmen organisasi [5].

Pengaruh variable komitmen organisasional, kompensasi, serta kepuasan terhadap turnover intention telah menjadi perhatian utama dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. Organisasi modern menghadapi tantangan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara komitmen organisasional, kompensasi, kepuasan, dan turnover intention, dengan stres kerja sebagai variabel intervening yang mungkin memediasi hubungan tersebut. Komitmen organisasional adalah faktor kunci yang dapat memengaruhi sejauh mana seorang karyawan merasa terikat dan terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Kompensasi yang adil dan kepuasan kerja juga memiliki peran pentingdalam memotivasi karyawan untuk tetap berada di dalam organisasi. Namun, stres kerja dapat menjadi hambatan yang signifikan dalam mencapai komitmen, kepuasan, dan meminimalkan *turnover intention*.

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. Penelitian ini dapat memberikan wawasan mendalam tentang kompleksitas interaksi antara variabel-variabel tersebut, membantu organisasi untuk mengembangkan kebijakan dan praktik manajemen yang lebih efektif dalam mempertahankankaryawan. Seiring dengan perubahan dinamika organisasi modern, penelitian ini memiliki implikasi praktis dan teoritis yang relevan untuk memahami dan mengatasi turnover intention di lingkungan kerja saat ini.

Karyawan yang meninggalkan perusahaan biasanya disebabkan oleh dua hal [11]. Karyawan dihentikan jika mereka dikeluarkan dari pekerjaan karena alasan tertentu, seperti memasuki usia pensiun atau mengalami cacat yang menghalangi mereka untuk terus bekerja [12]. Disebutkan bahwa beban kerja dan komitmen terhadap perusahaan adalah salah satu daribanyak faktor yang mempengaruhi keinginan untuk pindah. Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tujuan kompensasi dalam suatu organisasi menurut [6] adalah untuk ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan karyawan efektif, motivasi, kedisiplinan, pengaruh serikat buruh, pengaruh pemerintah, dan untuk stabilitas karyawan. [7] menyatakan bahwa menyimpulkan bahwa adanya korelasi yang berlawanan antara kompensasi terhadap turn over intention. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh [8] memberikan kesimpulan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention.

Kepuasan Kerja umumnya menyukai pekerjaan yang memberi mereka banyak tugas, kebebasan, dan masukan tentangseberapa baik mereka bekerja. [9] Hal ini akan memperumit pekerjaan secara mental. Pekerjaan yang tidak terlalu sulit akan membuat Anda bosan, namun pekerjaan yang terlalu sulit juga dapat membuat Anda frustrasi dan merasa gagal. Stres kerja sendiri di perusahaan atau organisasi harus menjadi gejala penting yang harus diamati sejak munculnya kebutuhan karyawan untuk selalu menjadi efisien dalam proses kerja mereka. Menurut [10], masalah ini disebabkan olehkurangnya fungsi peran, yang dapat menyebabkan perasaan stres dan diikuti dengan konflik dan ketaksaan peran (role ambiguity).

Penelitian ini didasari oleh penelitian dilatar belakang oleh gap research [13] karena terdapat cela mengaitkan komitmen orgnaisasi 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 niat berpindah; komitmen organisasi sendiri dapat membantu memprediksi variabel penting dalam perusahaan atau organisasi. Kemudian terdapat celah perbedaan Teknik pengambilan samplingnya pada penelitian [14], karena tujuan penelitian ini ingin mengeneralisasi seluruh populasi, maka dikembangkan Teknik sampling tidak mengunkn 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 focuspada responden klinik gigi tolak ukur kerjanya berdasarkan layanan/pasien, sedangkan tolak ukur ini berbeda karena karyawan bank yang tolak ukurnya menggunakan produktifitas.[15], kesimpulan Penelitiannya menemukan hubungan yang negatif antara komitmen organisasional dengan keinginan untuk keluar. Hasilnya menunjukkan bahwa semakin rendah komitmen organisasional, semakin tinggi pula keinginan untuk meninggalkan organisasi. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian lain [16], yang menunjukkan hubungan negatif antara komitmen organisasional dengan keinginan untuk meninggalkan . [17] juga menemukan hubungan yang negatif antara penelitiannya mengenai komitmen organisasional dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Sedangkan menurut [18] Meskipun tidak signifikan, komitmen organisasi memiliki dampak negatif terhadap perusahaan. Selanjutnya, [19] menunjukkan bahwa turnover sebenarnya dapat menguntungkan organisasi atau perusahaan jika yang melakukannya adalah karyawan yang tidak produktif. Artinya, ketika seorang karyawan yang tidak produktif ingin meninggalkan perusahaan, perusahaan memiliki kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang lebih baik atau lebih produktif, yang dikenal sebagai turnover fungsional [20]. [20] Stres kerja adalah faktor lain yang

dapat menyebabkan turnover intention selain komitmen organisasi; penelitian yang sama telah menemukan bahwa tingkat stres kerja yang terlalu tinggi pada karyawan dapat mengancam kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja perusahaan [21]. Oleh karena itu, ini dapat menyebabkan karyawan ingin meninggalkan perusahaan atau berpindah.

Namun, temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [22] menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap keinginan pertukaran karyawan pada subjek penelitian, dan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [23] menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap keinginan pertukaran karyawan dengan media intervensi kepuasan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh [24] menemukan bahwa variabel komitmen organisasi kurang mempengaruhi keinginan pertukaran karyawan daripada variabel lain. Didasarkan pada temuan dan rekomendasi penelitian sebelumnya yang saling berkontradiksi, peneliti ingin melakukan penelitian tambahan untuk menentukan apakah komitmen organisasi dapat mempengaruhi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan melalui berbagai metode pengurangan stres kerja.

Berdasarkan latar belakang, fenomena, dan masalah yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara variabel komitmen organisasi, kompensasi, kepuasan terhadap tujuan turnover, dan stres kerja pada PT. Bertumbuh Melejit Berkah tentang “Pengaruh komitmen organisasi, kompensasi, kepuasan terhadap turnover intention melalui stress kerja sebagai variabel intervening.

Rumusan masalah : Apakah komitmen organisasional, kompensasi, dan kepuasan berpengaruh terhadap turnover intention melalui stres kerja sebagai variabel intervening karyawan PT. Bertumbuh Melejit Berkah

Tujuan didalam : Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi, Kepuasan Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening

Kategori SDGS : Meningkatkan pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi <https://sdgs.bappenas.go.id/tujuan-8/>

II. LITERATURE REVIEW

Komitmen Organisasi :

Di dalam dunia kerja, akan sering kita jumpai orang yang merasa sangat dekat dan sangat mencintai pekerjaannya, apapun posisi atau jabatannya saat itu, tetapi bisa jadi merasa tidak cocok dengan organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja sebagai karyawan tersebut. Indikator komitmen organisasional menurut [25]

1. Affective Commitment : Berhubungan dengan hubungan emosional Pekerja atau karyawan terhadap perusahaannya, identifikasi dengan perusahaan, serta keterlibatan dan kontribusi karyawan tersebut dengan kegiatan di perusahaannya. Seorang karyawan dengan affective commitment yang tinggi akan terus dan tetap menjadi anggota dalam perusahaan/organisasi tersebut karena ia memang memiliki keinginan untuk itu.
2. Continuance Commitment : Seorang karyawan memiliki sebuah kesadaran akan kerugian yang akan ia peroleh ketika ia meninggalkan perusahaan. Seorang karyawan dengan continuance commitment yang tinggi akan berusaha untuk tetap menjadi anggota tetap perusahaannya karena ia memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota perusahaan/organisasinya tersebut.
3. Normative Commitment : Sebuah perasaan yang dimiliki oleh karyawan, menggambarkan sebuah keterikatan untuk terus berada pada organisasinya. Seorang karyawan dengan normative commitment yang tinggi akan memutuskan untuk terus menetap dan menjadi anggota di dalam organisasinya, karena ia merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasional merupakan kesetiaan dan identitas pekerja yang secara aktif berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan/organisasi kerja. Menurut [25] Temuan terdahulu menunjukkan bahwa Penelitian yang dilakukan [26] dimana hasil dari pada penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki keterkaitan terhadap turnover intention. Sedangkan beberapa peneliti [27], [28], [29] tidak menemukan keterkaitan komitmen organisasional terhadap turnover intention pada objek penelitiannya.

Kompensasi :

Definisi kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya”. Indikator kompensasi merujuk pada Kompensasi (X2) Definisi Operasional kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai hasil kerja sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya”. Menurut [32] indikator kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

- a. Kompensasi bersifat normatif : Kompensasi minimum yang harus diterima terdiri dari gaji atau upah serta tunjangan tetap seperti tunjangan kesehatan, hari raya, atau keagamaan. Kompensasi bersifat kebijakan ini dianggap normatif.
- b. Kompensasi bersifat kebijakan : Kompensasi yang didasarkan pada kebijakan dan pertimbangan khusus, seperti

tunjangan profesional, tunjangan makan, tunjangan transportasi, bonus, cuti, jasa produksi, dan liburan, dikenal sebagai kompensasi bersifat kebijakan.

Salah satu tugas yang kompleks bagi perusahaan dan bagian yang paling penting bagi karyawan dan perusahaan adalah memberikan kompensasi kepada karyawan. Temuan terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi penelitian yang dilakukan oleh [30] pemberian kesimpulan bahwa kompensasi memberikan keterkaitan terhadap *turn over intention*. Sedangkan [31], Penelitian [32] yang menunjukkan bahwa faktor kompensasi tidak berpengaruh terhadap tingkat turnover adanya korelasi yang berlawanan antara kompensasi terhadap *turnover intention*.

Kepuasan Kerja :

Definisi Operasional istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk ke sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima menurut [33] Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja.

- a. Pekerjaan itu sendiri : Indikator kepuasan kerja merujuk pada [33] : menurut Handoko (2016:31) pekerjaan adalah segala sesuatu yang dikerjakan setiap karyawan dalam memenuhi kewajibannya sebagai anggota organisasi perusahaan. Pekerjaan – pekerjaan dapat diibaratkan sebagai “jembatan” penghubung.
- b. Gaji : Menurut Rivai (2010:379) mengemukakan gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan / pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan / organisasi. Atau juga dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan / organisasi.
- c. Promosi : Menurut Afifuddin (2015:219) promosi adalah kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih atau yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan di lingkungan perusahaan.
- d. Pengawasan : Menurut Siagian (2013) Pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan dari seluruh kegiatan organisasi untuk dapat menjamin supaya seluruh pekerjaan yang sedang dilakukan dapat sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan sebelumnya
- e. Rekan kerja : Menurut Nitisemito dalam Munawik (2013:25) rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan sedangkan Menurut Suharso dan Retnoningsih (2010 : 417) rekan kerja adalah orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam satu tempat kerja.

Temuan terdahulu menunjukkan [34] bahwa kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan *turnover intention* sedangkan pada penelitian [35], [36] yang menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja tidak memiliki keterkaitan pada *turnover intention*.

Stres Kerja :

Definisi Operasional stress kerja [37] mendefinisikan stress kerja sebagai perasaan tegang atau kecemasan secara fisik, yang muncul dari dalam diri karyawan ketika tuntutan atau stresor yang dirasakan karyawan melebihi kemampuannya dalam mengatasi permasalahan. Indikator stress kerja merujuk pada [10] : [38]

- a. Sifat pekerjaan : Tingkat stress yang dialami oleh individu dalam kaitannya dengan sifat pekerjaan mereka di perusahaan, seperti kompleksitas tugas, tekanan waktu, dan tanggung jawab.
- b. Kebebasan : Stress yang muncul akibat tingkat kebebasan yang dimiliki oleh pekerja di perusahaan dalam menjalankan tugas mereka.
- c. Kesulitan : Stress yang muncul karena kesulitan atau tantangan yang dihadapi individu dalam menangani objek di perusahaan, seperti peralatan atau teknologi.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan Mangkunegara (2009). Stress kerja yang meningkat akan berpengaruh pada meningkatnya *Turnover intention*. Temuan terdahulu menunjukkan [33], [39], [40] dan [41] bahwa stress kerja memiliki keterkaitan dengan *turnover intention*.

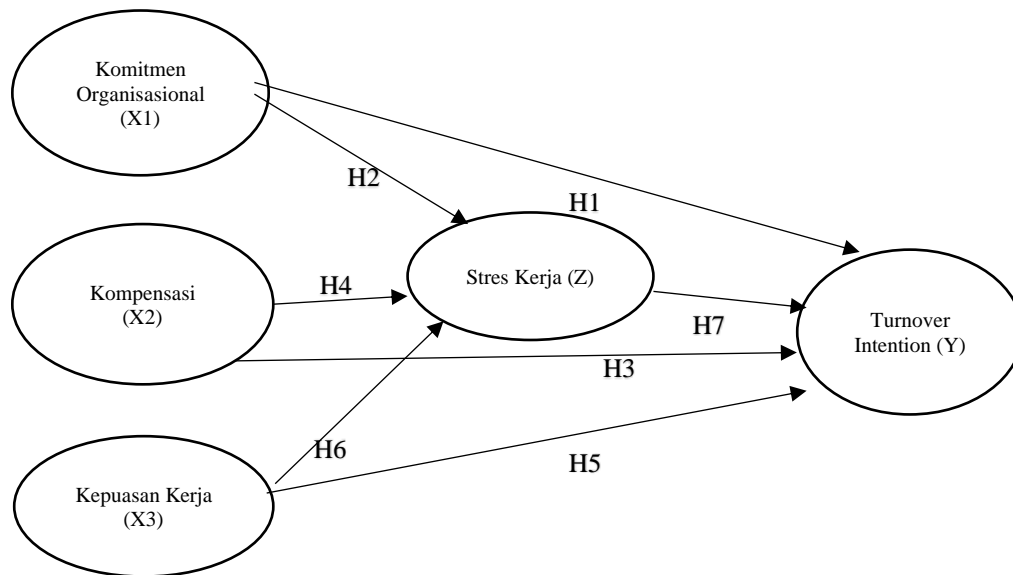
Turnover Intension:

Definisi Operasional *Turnover Intention* adalah suatu kadar atau intensitas dari rasa keinginan untuk keluar dari tempat kerja, banyak alasan yang dapat menyebabkan timbulnya turnover ini dan diantaranya ialah keinginan untuk mendapat pekerjaan lebih baik. [42]

Indikator *turnover intention* merujuk pada [3].

1. Memiliki pikiran untuk keluar (Thinking of quitting) : yaitu mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan
2. Memiliki niat mencari alternatif pekerjaan (Intention to search for altrnative) : yaitu mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan untuk organisasi lain
3. Memiliki niat untuk keluar (Intention to quit) : yaitu mencerminkan individu yang berniat keluar, individu yang berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis :

- H1 : Komitmen Organisasional berpengaruh secara parsial terhadap turnover intention pegawai di PT. Bertumbuh Melejit Berkah
- H2 : Komitmen Organisasional berpengaruh secara parsial terhadap stress kerja pegawai di PT. Bertumbuh Melejit Berkah
- H3 : Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Turnover Intention pegawai di PT. Bertumbuh Melejit Berkah
- H4 : Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap stress kerja pegawai di PT. Bertumbuh Melejit Berkah
- H5 : Kepuasan kerjaa berpengaruh secara parsial terhadap Turnover Intention pegawai di PT. Bertumbuh Melejit Berkah
- H6 : Kepuasan kerjaa berpengaruh secara parsial terhadap stress kerja pegawai di PT. Bertumbuh Melejit Berkah
- H7 : Stres kerja berpengaruh secara parsial turnover intention pegawai di PT. Bertumbuh Melejit Berkah

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, merupakan suatu uji hipotesis dimana melakukan analisa agar saling menguatkan hubungan antar satu variabel dengan variabel yang lainnya. Penelitian Kuantitatif permasalahannya tidak akan bisa berubah selama penelitian berlangsung, karena permasalahan sudah ditentukan sejak awal penelitian. Maka dari itu judul penelitian harus ditentukan sejak awal, judul harus sudah pasti, unik atau terbaru, mencerminkan variabel serta masalah-masalah yang hendak dianalisis.

B. Populaasi dan sampel

Populasi penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Bertumbuh Melejit Berkah berjumlah 106 pegawai. Jumlah populasi pada PT. Bertumbuh Melejit Berkah sebanyak 106 pegawai. Teknik sampling menggunakan

Teknik total sampling. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Smart PLS / SEM*. Lokasi penelitian yang dilakukan penulis untuk menguji hipotesis adalah pada PT. Bertumbuh Melejit Berkah Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, 61252. [43] menyebutkan Sampel adalah sebagian dari subyek dalam populasi yang diteliti, yang sudah tentu mampu secara representatif dapat mewakili populasinya. Oleh karena itu Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode Total sampling. PT. Bertumbuh Melejit Berkah. Pada penelitian ini menggunakan rumus solvin untuk menghitung jumlah sampel.

C. Teknik Pengeumpulan Data

Jenis data pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Untuk data primer diperoleh dari pertanyaan terkait dengan judul pada sebuah angket atau kuisioner yang di sebarakan melalui online ke responden, dan data sekunder penelitian ini di ambil dari buku, jurnal, dan sumber referensi dari internet.

D. Teknik Analisis Data

Structural Equation Modelling (SEM)

Program analisis *Structural Equation Modelling (SEM)* yang di aplikasikan melalui *Partial Least Square (SMARTPLS)*. [29] menyatakan bahwa *Structural Equation Modelling (SEM)* adalah kumpulan dari teknik statistika yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit yang tidak bisa diselesaikan oleh persamaan regresi linier, juga dianggap gabungan dari analisis regresi dan analisis faktor.

Alasan penelitian ini menggunakan SEM sebagai uji analisis data karena SEM mempunyai kemampuan untuk mengestimasi hubungan antar variabel yang bersifat *multiple relationship* (hubungan antara variabel dependent dan independent), mempunyai kemampuan untuk menggambarkan pola hubungan variabel dependen, variabel independent dan variabel indikator.

Untuk membuat pemodelan yang lengkap perlu dilakukan proses analisa *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan tujuh Langkah yang harus dilakukan yaitu :

1. Pengembangan Model berbasis Teoritis
2. Pengembangan Diagram Alur, diagram alur yang akan mempermudah untuk melihat hubungan kausalitas yang akan diuji. Konstruk yang di bangun dalam diagram alur dapat dibedakan kedalam dua kelompok, yaitu Konstruk eksogen, merupakan konstruk yang dituju oleh garis dengan satu ujung panah dan konstruk endogen, digunakan untuk memprediksi satu atau beberapa konstruk endogen lainnya.
3. Konversi diagram alur ke persamaan
 - a. Persamaan struktural, untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk.
Variabel endogen = variabel eksogen + variabel endogen + error.
 - b. Persamaan spesifikasi model pengukuran Memilih matriks input dan estimasi model.
4. Kemungkinan munculnya masalah identifikasi
5. Evaluasi kriteria *goodness of fit*, pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap kesesuaian model melalui telaah terhadap berbagai kriteria *goodness of fit*. Untuk menguji apakah sebuah model diterima atau di tolak :
 - a. Uji *Chi-square*, dianggap baik jika nilai *chi-square* rendah, nilai signifikan ($p > 0,05$)
 - b. *RMSEA The Root Mean Square Error of Approximation*, nilai *RMSEA* $<$ atau $= 0,08$ merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model itu berdasarkan *degrees of freedom*.
 - c. *GFI (Goodness of Fit Indeks)*, ukuran non statistika mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1.0 (*perfect fit*), jika memperoleh nilai tinggi dalam indeks menunjukkan (*better fit*).
 - d. *AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)*, Tingkat penerimaan apabila *AGFI* mempunyai nilai $=$ atau $> 0,09$.
 - e. *CMIN/DF*, apabila nilai *chi-square* relatif < 2.0 atau 3.0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data.
 - f. *TLI (Tucker Lewis Index)*, dimana sebuah model $> 0,95$ dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan *a very good fit*.
 - g. *CFI (Comparative Fit Index)*, nilai yang direkomendasikan adalah *CFI* $> 0,94$.
6. Interpretasi dan modifikasi model

Definisi Operasional :

1. Komitmen Organisasional (X1) :

Berdasarkan pengertian komitmen organisasional yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli pada bagian sebelumnya, maka komitmen organisasional dapat diartikan tingkat dedikasi dan loyalitas seorang karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, yang tercermin dalam keinginan mereka untuk tetap berada dalam organisasi, serta usaha dan partisipasi mereka dalam mencapai tujuan dan visi organisasi. Indikator komitmen organisasional dalam penelitian ini menggunakan indikator menurut [33] dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Anticive Commitmen : keterikatan emosional seorang karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.
- b. Continuance Commitment : keterikatan seorang karyawan terhadap organisasi yang didasarkan pada pertimbangan biaya dan manfaat.
- c. Normative Comitment : seorang karyawan terhadap organisasi yang didasarkan pada rasa tanggung jawab dan kewajiban moral

2. Variabel Kompensasi (X2)

- Berdasarkan pengertian pendapatan yang telah dijelaskan dari beberapa ahli, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi yaitu imbalan yang diterima karyawan sbg hasil kerja sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya”. indikator Menurut Edison, et al.,(2017:152-153) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:
 - a. Kompensasi bersifat normatif : kompensasi yang wajib diterima berdasarkan norma.
 - b. Kompensasi bersifat kebijakan : Kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang mencapai atau melampaui target kinerja tertentu.

3. Kepuasan Kerja (X3) :

Berdasarkan pengertian manajemen perubahan yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan suatu perilaku yang merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja yang diterapkan dalam penelitian ini mengacu pada indikator menurut [33] yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri : mengacu pada aspek intrinsik dari pekerjaan yang membuatnya menarik dan memuaskan bagi karyawan.
- b. Gaji : finansial yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang dilakukan.
- c. Promosi : proses kenaikan jabatan atau peningkatan posisi karyawan dalam perusahaan berdasarkan kriteria tertentu.
- d. Pengawasan : Evaluasi kepuasan terhadap bentuk pengawasan atau supervisi yang diberikan kepada karyawan.
- e. Rekan kerja : individu-individu yang bekerja bersama dalam suatu perusahaan.

4. Stres Kerja (Z) :

Berdasarkan pengertian komitmen organisasional yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli pada bagian sebelumnya, maka stress kerja dapat diartikan stres kerja sebagai perasaan cemas secara fisik yang dialami oleh karyawan saat tuntutan yang dihadapinya melebihi kemampuan mereka dalam menyelesaikan masalah. Indikator kepuasan kerja yang diterapkan dalam penelitian ini mengacu pada indikator menurut [10] yaitu:

- a. Beban kerja : jumlah dan tingkat kesulitan tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu.
- b. Sifat pekerjaan : tingkat stres yang dialami oleh pekerja di perusahaan seperti kompleksitas tugas, tekanan waktu dan tanggung jawab.
- c. Kebebasan : stres yang dialami pekerja di perusahaan dalam menjalankan tugasnya.
- d. Kesulitan : Adaptasi dalam menangani tantangan di perusahaan, seperti peralatan dan teknologi

5. Turnover Intention (Y) :

Berdasarkan pengertian manajemen perubahan yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa *Turnover Intention* merupakan suatu perilaku rasa ingin keluar terhadap perusahaan tempat mereka bekerja Indikator kepuasan kerja yang diterapkan dalam penelitian ini mengacu pada indikator menurut [13] yaitu:

- a. Memiliki fikiran untuk keluar (*Thinking of quitting*) merupakan Seseorang yang berfikir keluar atau yang masih ingin tetap berada di pekerjaannya.

- b. Memiliki niat mencari alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternative*) merupakan proses di mana karyawan aktif mencari peluang pekerjaan di tempat lain, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai motivasi dan pertimbangan.
- c. Memiliki niat untuk keluar (*Intention to quit*) merupakan individu yang berniat keluar jika telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi pernyataan responden terhadap angket yang dibagikan. Adapun hasil distribusi responden atas jawaban dari masing-masing indikator variabel komitmen organisasional (X1) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasional (X1)

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total	Rerata
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%		
X _{1.1}	46	43,4	40	37,7	7	6,6	9	8,5	4	3,8	106	4,08
X _{1.2}	33	31,1	54	50,9	9	8,5	10	9,4	0	0,0	106	4,04
X _{1.3}	22	20,8	63	59,4	12	11,3	5	4,7	4	3,8	106	3,89
X _{1.4}	50	47,2	36	34,0	9	8,5	5	4,7	6	5,7	106	4,12
X _{1.5}	36	34,0	54	50,9	7	6,6	8	7,5	1	0,9	106	4,09
X _{1.6}	41	38,7	47	44,3	9	8,5	5	4,7	4	3,8	106	4,09
Rata-rata keseluruhan												4,05

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.1 berkaitan dengan dengan variabel komitmen organisasional dapat diketahui bahwa secara umum karyawan mempersepsikan komitmen organisasional di PT. Bertumbuh Melejit Berkah sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata untuk keseluruhan indikator sebesar 4,05 serta modus keseluruhan adalah 4. Baiknya komitmen organisasional di PT. Bertumbuh Melejit Berkah dapat dilihat melalui karyawan merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan; karyawan merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan karyawan; karyawan sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain; karyawan akan rugi jika meninggalkan perusahaan; karyawan merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan; dan perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari karyawan..

Hasil distribusi responden atas jawaban dari masing-masing indikator variabel kompensasi (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Kompensasi (X2)

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total	Rerata
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%		
X _{2.1}	33	31,1	55	51,9	10	9,4	3	2,8	5	4,7	106	4,02
X _{2.2}	52	49,1	38	35,8	7	6,6	7	6,6	2	1,9	106	4,24
X _{2.3}	37	34,9	54	50,9	5	4,7	5	4,7	5	4,7	106	4,07
X _{2.4}	39	36,8	51	48,1	8	7,5	6	5,7	2	1,9	106	4,12
Rata-rata keseluruhan												4,11

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.2 berkaitan dengan dengan variabel kompensasi dapat diketahui bahwa secara umum karyawan mempersepsikan kompensasi di PT. Bertumbuh Melejit Berkah sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata untuk keseluruhan indikator sebesar 4,11 serta modus keseluruhan adalah 4. Baiknya kompensasi di PT. Bertumbuh Melejit Berkah dapat dilihat dari gaji yang diterima sudah sesuai dengan upah minimum Kota Sidoarjo;

gaji yang diterima sesuai dengan kinerja; karyawan memiliki kesempatan melakukan promosi jabatan; dan perusahaan memberikan asuransi kesehatan gigi pada karyawan.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Kepuasan (X2)

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total	Rerata
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%		
X _{3,1}	39	36,8	51	48,1	5	4,7	8	7,5	3	2,8	106	4,08
X _{3,2}	40	37,7	49	46,2	7	6,6	6	5,7	4	3,8	106	4,08
X _{3,3}	39	36,8	51	48,1	4	3,8	9	8,5	3	2,8	106	4,08
X _{3,4}	38	35,8	50	47,2	5	4,7	8	7,5	5	4,7	106	4,02
X _{3,5}	43	40,6	47	44,3	6	5,7	4	3,8	6	5,7	106	4,10
X _{3,6}	37	34,9	51	48,1	6	5,7	7	6,6	5	4,7	106	4,02
X _{3,7}	33	31,1	53	50,0	9	8,5	9	8,5	2	1,9	106	4,00
X _{3,8}	37	34,9	47	44,3	12	11,3	6	5,7	4	3,8	106	4,01
X _{3,9}	53	50,0	37	34,9	5	4,7	7	6,6	4	3,8	106	4,21
X _{3,10}	37	34,9	51	48,1	7	6,6	8	7,5	3	2,8	106	4,05
Rata-rata keseluruhan												4,07

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.3 berkaitan dengan dengan variabel kepuasan dapat diketahui bahwa secara umum karyawan mempersepsikan kepuasan di PT. Bertumbuh Melejit Berkah sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata untuk keseluruhan indikator sebesar 4,07 serta modus keseluruhan adalah 4. Baiknya kepuasan di PT. Bertumbuh Melejit Berkah dapat dilihat dari karyawan merasa senang dengan pekerjaannya karena tugas yang menarik; karyawan merasa senang mendapat kesempatan untuk menerima tanggung jawab atas pekerjaannya; karyawan merasa senang besar gaji yang diterima sesuai dengan kontribusi karyawan pada perusahaan; karyawan merasa senang karena perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup karyawan; karyawan merasa senang atas dasar yang digunakan untuk promosi dalam perusahaan; karyawan merasa senang promosi sesuai dengan peraturan yang ada pengawasan/supervisi; karyawan senang atasan memberikan pengawasan yang optimal pada karyawan; karyawan setuju pengawasan yang dilakukan demi kebaikan bersama; karyawan merasa senang karena rekan kerja memberikan bantuan secara teknis saat bekerja; dan karyawan merasa senang karena rekan kerja dapat menjadi sumber dukungan dalam menjalankan segala aktivitas di perusahaan.

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Stres Kerja (Z)

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total	Rerata
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%		
Z ₁	3	2,8	13	12,3	27	25,5	57	53,8	6	5,7	106	2,53
Z ₂	5	4,7	12	11,3	37	34,9	47	44,3	5	4,7	106	2,67
Z ₃	5	4,7	13	12,3	41	38,7	41	38,7	6	5,7	106	2,72
Z ₄	6	5,7	14	13,2	34	32,1	49	46,2	3	2,8	106	2,73
Z ₅	8	7,5	5	4,7	26	24,5	58	54,7	9	8,5	106	2,48
Z ₆	6	5,7	6	5,7	30	28,3	54	50,9	10	9,4	106	2,47
Z ₇	8	7,5	5	4,7	17	16,0	68	64,2	8	7,5	106	2,41
Z ₈	5	4,7	10	9,4	37	34,9	46	43,4	8	7,5	106	2,60
Rata-rata keseluruhan												2,58

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.4 berkaitan dengan dengan variabel stres kerja dapat diketahui bahwa secara umum karyawan mempersepsikan stres kerja di PT. Bertumbuh Melejit Berkah pada kategori rendah. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata untuk keseluruhan indikator sebesar 2,58 serta modus keseluruhan adalah 2. Rendahnya stres kerja di PT. Bertumbuh Melejit Berkah dapat dilihat melalui karyawan jarang menemui kesulitan pada saat bekerja; karyawan merasa pekerjaannya tidak padat; saat melakukan kesalahan kerja, investigasi yang dilakukan perusahaan

membuat karyawan nyaman; karyawan merasa fasilitas yang disediakan perusahaan sudah memadai; sering kali pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan hati nurani; karyawan tidak merasa sulit mengendalikan diri ketika terjadi selisih paham dengan atasan; dan karyawan merasa *job description* yang diberikan sesuai dengan posisi.

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel *Turnover Intention* (Y)

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total	Rerata
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%		
Y ₁	3	2,8	11	10,4	17	16,0	54	50,9	21	19,8	106	2,25
Y ₂	5	4,7	9	8,5	24	22,6	58	54,7	10	9,4	106	2,44
Y ₃	9	8,5	7	6,6	26	24,5	45	42,5	19	17,9	106	2,45
Y ₄	6	5,7	9	8,5	14	13,2	57	53,8	20	18,9	106	2,28
Y ₅	6	5,7	9	8,5	7	6,6	68	64,2	16	15,1	106	2,25
Y ₆	9	8,5	5	4,7	36	34,0	49	46,2	7	6,6	106	2,62
Rata-rata keseluruhan												2,39

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.5 berkaitan dengan dengan variabel *turnover intention* dapat diketahui bahwa secara umum karyawan mempersepsikan *turnover intention* di PT. Bertumbuh Melejit Berkah dalam kategori rendah. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata untuk keseluruhan indikator sebesar 2,39 serta modus keseluruhan adalah 2. Rendahnya *turnover intention* di PT. Bertumbuh Melejit Berkah dapat dilihat dari karyawan tidak pernah berfikir untuk keluar dari tempat bekerja; karyawan tidak berniat keluar dari perusahaan ini karena imbalan yang saya terima sudah sepatutnya; karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan ini apabila ada tawaran dari perusahaan lain yang memberi gaji lebih besar; karyawan tidak mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain; karyawan tidak mungkin akan keluar dari sini apabila ada kesempatan yang lebih baik; dan karyawan tidak berniat keluar dari perusahaan ini karena tidak ada perkembangan karir.

4.1.2 Hasil Analisis Data

4.1.2.1 Menilai *Convergent Validity*

Convergent validity merupakan sub-tipe dari validitas konstruk yang mengacu pada seberapa dekat skala baru terkait dengan variabel lain dan ukuran lain dari konstruk yang sama. Kriteria suatu konstruk memiliki *convergent validity* adalah memiliki nilai *loading* sebesar 0,50 atau lebih (Ghozali, 2020).

Tabel 4.6 Nilai Outer Loadings

Variabel	Indikator	Nilai <i>Loading</i>	Keterangan
Komitmen organisasional (X1)	X1.1	0,935	Nilai <i>loading</i> 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 <i>loading</i> 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 <i>loading</i> 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)	Z1	0,857	Nilai <i>loading</i> masing-masing > 0,5 dalam hal ini dinyatakan memenuhi <i>convergent validity</i>
	Z2	0,850	
	Z3	0,792	
	Z4	0,795	
	Z5	0,897	
	Z6	0,847	
	Z7	0,846	
	Z8	0,808	
Turnover intention (Y)	Y1	0,874	Nilai <i>loading</i> masing-masing > 0,5 dalam hal ini dinyatakan memenuhi <i>convergent validity</i>
	Y2	0,887	
	Y3	0,866	
	Y4	0,912	
	Y5	0,931	
	Y6	0,851	

Sumber: Lampiran 4

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.

4.1.2.2 Discriminant Validity

Discriminant validity dimaknai suatu konstruk reflektif memiliki hubungan terkuat dengan indikatornya sendiri (misalnya, dibandingkan dengan konstruk lainnya). Hasil *discriminant validity* dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7 Nilai Cross Loadings

	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 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.

4.1.2.3 Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Penilaian reliabilitas dilakukan dengan melihat dilai *Composite Reliability* dan *Average Variance Extracted* (AVE) pada output *WarpPLS*, dimana batas penilaian yang digunakan adalah jika $CR > 0,70$ dan nilai $AVE > 0,50$ maka reliabilitas tinggi. Berikut disajikan hasil pengujian reliabilitas instrumen.

Tabel 4.8 Nilai Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted</i> (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

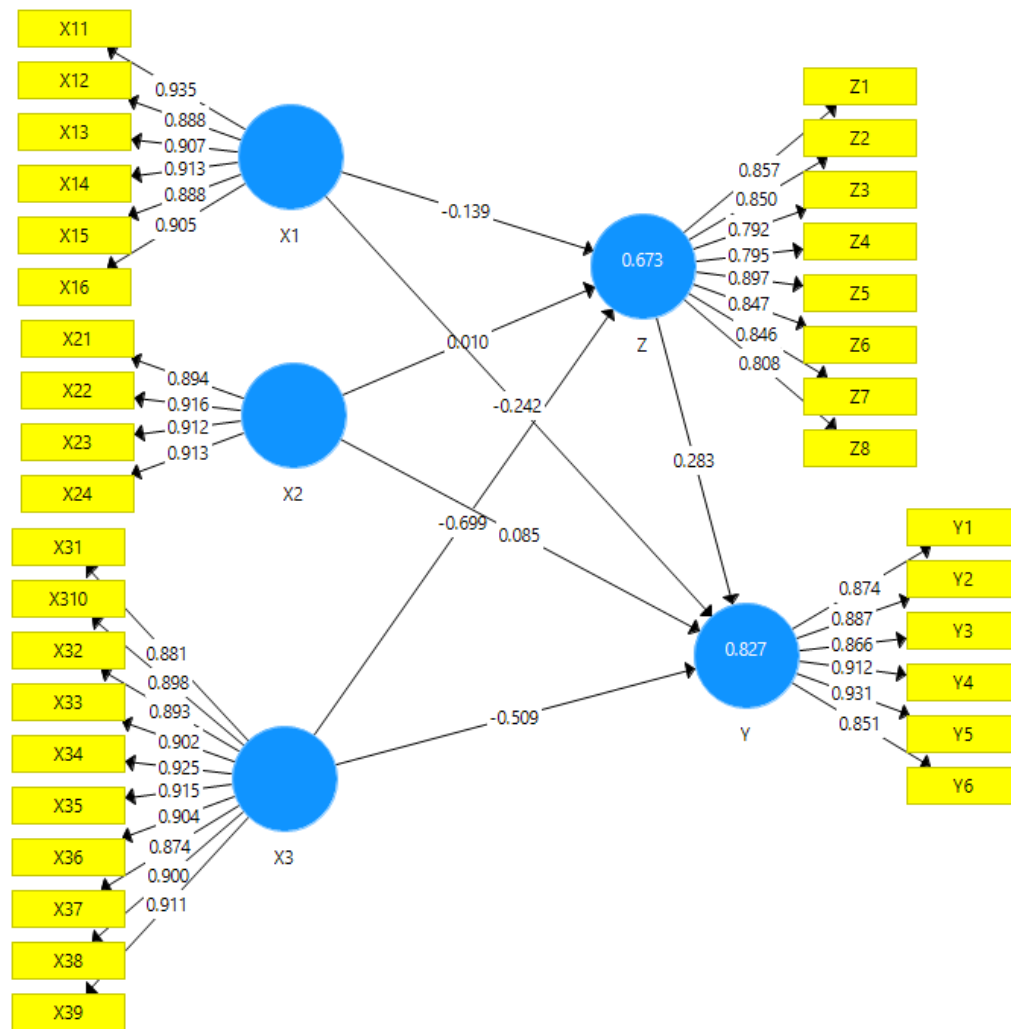
Sumber: Lampiran 4

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.

4.1.3 Pengujian Partial Least Square (PLS)

Analisis dan pengujian hipotesis studi ini menggunakan PLS dengan *software SmartPLS*. Pengujian *inner model* dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah hubungan antara faktor-faktor laten, khususnya eksogen dan endogen untuk memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan sehubungan dengan hubungan antara faktor-faktor laten yang telah diperkirakan sebelumnya.

Hasil dari analisis data, dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut.



Gambar 4.1 Full Model PLS

Sumber: Lampiran 4

4.1.4 *R-Square* (Koefisien Determinasi)

Nilai *R-square* (R^2) dapat menunjukkan kuat lemahnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen, serta dapat menunjukkan kuat lemahnya suatu model penelitian (Ghozali, 2020). Hasil pengujian terkait dengan nilai *R-square* dapat dilihat dalam Tabel 4.9.

Tabel 4. 9 Nilai R-Square

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

Sumber: Lampiran 4

Pada Tabel 4.9, 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.

4.1.5 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis pada tahap ini berkaitan dengan pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian 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 4.10.

Tabel 4.10 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

Sumber: Lampiran 4

Hasil pada Tabel 4.10 dan Gambar 4.1, merupakan hasil analisis PLS yang selanjutnya akan diinterpretasikan guna menjawab hipotesis yang diajukan. Adapun penjelasan hasil uji hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Pengaruh Komitmen organisasional terhadap Stres kerja

Koefisien parameter jalur yang diperoleh dari hubungan komitmen organisasional terhadap stres kerja sebesar -0,139 dengan nilai P value sebesar 0,429. Nilai P value lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka dinyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap stres kerja. Koefisien jalur yang tidak signifikan menggambarkan bahwa keberadaan aspek komitmen organisasional dinilai bukanlah sebagai penentu stres kerja. Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap stres kerja pegawai di PT. Bertumbuh Melejit Berkah tidak terbukti kebenarannya atau H₁ ditolak.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja

Koefisien parameter jalur yang diperoleh dari hubungan kompensasi terhadap stres kerja sebesar 0,010 dengan nilai P value sebesar 0,937. Nilai P value lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap stres kerja. Koefisien jalur yang tidak signifikan menggambarkan bahwa kompensasi bukanlah sebagai faktor yang menentukan stres kerja. Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap stres kerja pegawai di PT. Bertumbuh Melejit Berkah tidak terbukti kebenarannya atau H₂ ditolak.

3. Pengaruh Kepuasan terhadap Stres kerja

Koefisien parameter jalur yang diperoleh dari hubungan kepuasan terhadap stres kerja sebesar -0,699 dengan nilai P value sebesar 0,000. Nilai P value lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka dinyatakan bahwa kepuasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Koefisien jalur yang bernilai negatif menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai maka stres kerja akan semakin rendah. Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh secara parsial terhadap stres kerja pegawai di PT. Bertumbuh Melejit Berkah terbukti kebenarannya atau H₃ diterima.

4. Pengaruh Komitmen organisasional terhadap *Turnover intention*

Koefisien parameter jalur yang diperoleh dari hubungan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* sebesar -0,242 dengan nilai P value sebesar 0,016. Nilai P value lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka dinyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Koefisien jalur yang bernilai negatif menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasional pegawai maka *turnover intention* akan semakin rendah. Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* pegawai di PT. Bertumbuh Melejit Berkah terbukti kebenarannya atau H₄ diterima.

5. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover intention*

Koefisien parameter jalur yang diperoleh dari hubungan kompensasi terhadap *turnover intention* sebesar 0,085 dengan nilai P value sebesar 0,229. Nilai P value lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Koefisien jalur yang tidak signifikan menggambarkan bahwa kompensasi bukanlah faktor penentu *turnover intention*. Sehingga, hipotesis

yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* pegawai di PT. Bertumbuh Melejit Berkah kebenarannya atau H_5 ditolak.

6. Pengaruh Kepuasan terhadap *Turnover intention*

Koefisien parameter jalur yang diperoleh dari hubungan kepuasan terhadap *turnover intention* sebesar -0,509 dengan nilai P value sebesar 0,001. Nilai P value lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka dinyatakan bahwa kepuasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Koefisien jalur yang bernilai negatif menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai maka *turnover intention* akan semakin rendah. Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* pegawai di PT. Bertumbuh Melejit Berkah terbukti kebenarannya atau H_6 diterima.

7. Pengaruh Stres kerja terhadap *Turnover intention*

Koefisien parameter jalur yang diperoleh dari hubungan stres kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,283 dengan nilai P value sebesar 0,004. Nilai P value lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka dinyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Koefisien jalur yang bernilai positif menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai maka *turnover intention* juga akan semakin tinggi. Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* pegawai di PT. Bertumbuh Melejit Berkah terbukti kebenarannya atau H_7 diterima.

4.1.6 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

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 4.11.

Tabel 4.11 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

Sumber: Lampiran 5

Hasil pada Tabel 4.11 merupakan hasil analisis PLS yang selanjutnya akan diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Komitmen organisasional terhadap *Turnover intention* melalui Stres kerja

Koefisien parameter jalur yang diperoleh dari hubungan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* melalui stres kerja sebesar -0,039 dengan nilai P value sebesar 0,463. Nilai P value lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka komitmen organisasional berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* dengan mediasi stres kerja. Hasil penelitian membuktikan stres kerja tidak berperan sebagai *intervening* dalam pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Sehingga, hipotesis dinyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui stres kerja pegawai di PT. Bertumbuh Melejit Berkah tidak terbukti kebenarannya atau H_8 ditolak.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover intention* melalui Stres kerja

Koefisien parameter jalur yang diperoleh dari hubungan kompensasi terhadap *turnover intention* melalui stres kerja sebesar 0,003 dengan nilai P value sebesar 0,939. Nilai P value lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* dengan mediasi stres kerja. Hasil penelitian membuktikan stres kerja tidak berperan sebagai *intervening* dalam pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Sehingga, hipotesis dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui stres kerja pegawai di PT. Bertumbuh Melejit Berkah tidak terbukti kebenarannya atau H_9 ditolak.

3. Pengaruh Kepuasan terhadap *Turnover intention* melalui Stres kerja

Koefisien parameter jalur yang diperoleh dari hubungan kepuasan terhadap *turnover intention* melalui stres kerja sebesar -0,198 dengan nilai P value sebesar 0,048. Nilai P value lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka kepuasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan mediasi stres kerja. Hasil penelitian membuktikan stres kerja berperan sebagai *intervening* dalam pengaruh kepuasan terhadap *turnover*

intention. Sehingga, hipotesis dinyatakan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui stres kerja pegawai di PT. Bertumbuh Melejit Berkah terbukti kebenarannya atau H_{10} diterima.

4.1.7 Pengujian Sobel Test

Pengujian *Sobel Test* ditujukan untuk menjawab permasalahan penelitian mengenai pengaruh tidak langsung dari variabel eksogen yang terdiri dari komitmen organisasional (X1), kompensasi (X2), kepuasan (X3) terhadap variabel endogen *turnover intention* (Y) melalui variabel endogen *intervening* stres kerja (Z). Adapun hasil perhitungan untuk masing-masing variabel dapat dirinci sebagai berikut.

1. Hasil Analisis *Sobel Test* Pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* melalui stres kerja: X1 – Z – Y, Pengujian pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* melalui stres kerja dilakukan dengan *Sobel Test*. Hasil analisis SEM sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 4.10 menyajikan data nilai koefisien pengaruh komitmen organisasional (X1) terhadap stres kerja (Z) yang selanjutnya menjadi $a = -0,139$ dengan nilai *standar error* atau $Sa = 0,176$. Sedangkan, nilai koefisien pengaruh stres kerja (Z) terhadap *turnover intention* (Y) yang selanjutnya menjadi $b = 0,283$ dengan nilai *standar error* atau $Sb = 0,098$.

Berdasarkan data tersebut, maka dilakukan perhitungan nilai t pada *Sobel Test* dengan formula sebagai berikut.

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,283)^2(0,176)^2 + (-0,139)^2(0,098)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,002476) + (0,000187)}$$

$$Sab = \sqrt{0,002663}$$

$$Sab = 0,051605$$

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

$$t = \frac{|(-0,139)(0,283)|}{0,051605}$$

$$t = 0,764$$

$$P \text{ value} = 0,445$$

Hasil perhitungan *Sobel Test* untuk pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* melalui stres kerja mendapatkan nilai t hitung sebesar 0,764 dan $P \text{ Value}$ sebesar 0,445. Nilai $P \text{ value}$ tersebut lebih besar dari $\alpha = 5\%$. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa secara statistik diperoleh bukti stres kerja bukan merupakan variabel *intervening* dari pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. 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.

2. Hasil Analisis *Sobel Test* pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* melalui stres kerja: X2 – Z – Y
Pengujian pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* melalui Stres kerja dilakukan dengan *Sobel Test*. Hasil analisis SEM sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 4.10 menyajikan data nilai koefisien pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Stres kerja (Z) yang selanjutnya menjadi $a = 0,010$ dengan nilai *standar error* atau $Sa = 0,123$. Sedangkan, nilai koefisien pengaruh stres kerja (Z) terhadap *turnover intention* (Y) yang selanjutnya menjadi $b = 0,283$ dengan nilai *standar error* atau $Sb = 0,098$.

Berdasarkan data tersebut, maka dilakukan perhitungan nilai t pada *Sobel Test* dengan formula sebagai berikut.

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,283)^2(0,123)^2 + (0,010)^2(0,098)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,001209) + (0,00000911)}$$

$$Sab = \sqrt{0,001210}$$

$$Sab = 0,034787$$

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

$$t = \frac{|(0,010)(0,283)|}{0,034787}$$

$$t = 0,079$$

$$P \text{ value} = 0,937$$

Hasil perhitungan *Sobel Test* untuk pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* melalui stres kerja mendapatkan nilai t hitung sebesar 0,079 dan *P Value* sebesar 0,937. Nilai *P value* tersebut lebih besar dari $\alpha = 5\%$. Sehingga, 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.

3. Hasil Analisis *Sobel Test* pengaruh kepuasan terhadap *turnover intention* melalui stres kerja: $X_2 - Z - Y$
 Pengujian pengaruh kepuasan terhadap *turnover intention* melalui stres kerja dilakukan dengan *Sobel Test*. Hasil analisis SEM sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 4.10 menyajikan data nilai koefisien pengaruh kepuasan (X_2) terhadap stres kerja (Z) yang selanjutnya menjadi $a = -0,699$ dengan nilai *standar error* atau $S_a = 0,192$. Sedangkan, nilai koefisien pengaruh stres kerja (Z) terhadap *turnover intention* (Y) yang selanjutnya menjadi $b = 0,283$ dengan nilai *standar error* atau $S_b = 0,098$.

Berdasarkan data tersebut, maka dilakukan perhitungan nilai t pada *Sobel Test* dengan formula sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2} \\
 Sab &= \sqrt{(0,283)^2(0,192)^2 + (-0,699)^2(0,098)^2} \\
 Sab &= \sqrt{(0,002956) + (0,00473206)} \\
 Sab &= \sqrt{0,007688} \\
 Sab &= 0,087683 \\
 t &= \frac{ab}{Sab} \\
 t &= \frac{|(-0,699)(0,283)|}{0,087683} \\
 t &= 2,259 \\
 P \text{ value} &= 0,024
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan *Sobel Test* untuk pengaruh kepuasan terhadap *turnover intention* melalui stres kerja mendapatkan nilai t hitung sebesar 2,259 dan *P value* sebesar 0,024. Nilai *P Value* tersebut lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa secara statistik diperoleh bukti stres kerja merupakan variabel *intervening* dari pengaruh kepuasan terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dimaknai bahwa semakin tinggi kepuasan akan diikuti semakin rendahnya stres kerja dan akhirnya tingkat *turnover intention* juga semakin rendah.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Stres Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap stres kerja. Penjelasan dari temuan ini adalah bahwa komitmen organisasional tidak menjadi faktor utama yang mempengaruhi tingkat stres kerja secara signifikan. Meskipun komitmen organisasional sering dianggap sebagai faktor penting dalam kinerja dan kepuasan kerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aspek ini tidak secara langsung mengurangi atau meningkatkan tingkat stres kerja dalam konteks yang diteliti. [25]

Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa meskipun komitmen organisasional dapat mempengaruhi berbagai aspek perilaku kerja, pengaruhnya terhadap stres kerja mungkin tidak selalu signifikan. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk dinamika individu, lingkungan kerja, atau karakteristik tugas yang mungkin lebih mempengaruhi tingkat stres dibandingkan dengan komitmen organisasional itu sendiri [27],[28],29].

Komitmen organisasional sering diukur melalui indikator-indikator seperti *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative comitment* dalam kegiatan perusahaan. Namun, hasil analisis menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut tidak menunjukkan pengaruh yang cukup signifikan terhadap stres kerja dalam studi ini. Hal ini Pengaruh yang tidak signifikan memberikan gambaran bahwa meskipun pegawai memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi, namun ketika dihadapkan oleh beban kerja, sifat kerja (tekanan), kebebasan, dan kesulitan yang dijumpai saat bekerja, pegawai ada yang mampu mengelola tingkat stres kerja, namun tidak sedikit pula pegawai yang tidak mampu mengelola tingkat stres kerja.

Dengan demikian, meskipun komitmen organisasional memiliki peran penting dalam konteks organisasi, variabel ini tidak selalu berhubungan langsung dengan pengurangan stres kerja. Hasil penelitian ini

menggarisbawahi perlunya mempertimbangkan faktor-faktor tambahan yang mungkin lebih signifikan dalam mengelola dan mengurangi stres kerja, seperti manajemen waktu yang efektif atau dukungan sosial yang memadai [29].

4.2.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap stres kerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa aspek kompensasi dinilai bukanlah sebagai penentu utama bagi stres kerja. Meskipun kompensasi merupakan elemen penting dalam kesejahteraan karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aspek ini tidak secara langsung mempengaruhi tingkat stres kerja secara signifikan.

Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa meskipun kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi karyawan, pengaruhnya terhadap stres kerja mungkin tidak selalu signifikan. Aspek-aspek kompensasi yang terkait dengan kompensasi bersifat normatif (seperti gaji pokok dan tunjangan standar) dan kompensasi bersifat kebijakan (seperti bonus dan insentif) tampaknya tidak menjadi faktor utama yang mempengaruhi stres kerja pegawai dalam konteks yang diteliti [30], [31], [32]

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi yang adil dan kompetitif penting untuk kepuasan kerja dan retensi karyawan, faktor-faktor lain seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial mungkin lebih berpengaruh dalam menentukan tingkat stres kerja. Dengan demikian, manajemen perlu mempertimbangkan pendekatan yang lebih holistik dalam mengelola stres kerja, yang tidak hanya bergantung pada kompensasi tetapi juga memperhatikan aspek-aspek lain dari kesejahteraan karyawan.

Temuan pengaruh yang tidak signifikan kompensasi terhadap stres kerja, dapat disebabkan oleh faktor kompensasi di PT. Bertumbuh Melejit Berkah khususnya masih relatif rendah, hanya pada batas Upah Minimum Regional (UMR) Kota Sidoarjo. Nilai kompensasi yang demikian masih dirasakan kurang mampu memenuhi kebutuhan pegawai dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Kondisi ini akhirnya memberikan implikasi bahwa kompensasi tidak mampu secara optimal dalam mempengaruhi stres kerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Kepuasan terhadap Stres kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepuasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan pegawai maka semakin rendah tingkat stres kerja yang mereka alami. Pendapat ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. [30],[31],[32]

Dimana bisa dibuktikan bahwa variabel kepuasan dibangun dengan beberapa indikator, di antaranya adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Dari beberapa indikator ini, kontribusi terbesar adalah pada indikator pekerjaan itu sendiri. Hal ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju dengan pernyataan bahwa pekerjaan yang menantang dan sesuai dengan minat serta kemampuan mereka membuat mereka merasa lebih puas dan bersemangat dalam bekerja.

Pada penelitian ini, penulis menemukan bahwa kepuasan kerja sangat penting untuk mengurangi stres kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan [41],[42]. Temuan ini memberikan kerangka pandangan bagi organisasi mengenai pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan penghargaan kepada karyawan. Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi juga dapat membantu dalam mengurangi turnover intention, sehingga organisasi dapat mempertahankan karyawan yang berharga.

Penelitian ini menegaskan bahwa untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja, organisasi harus fokus pada faktor-faktor seperti pekerjaan yang menantang, gaji yang adil, peluang promosi, pengawasan yang baik, dan hubungan yang baik dengan rekan kerja. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung, yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

4.2.4 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover intention*

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional karyawan, maka semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian

terdahulu yang menyatakan bahwa komitmen organisasional yang kuat memiliki pengaruh yang signifikan dalam mengurangi turnover intention karyawan [22]. Dengan komitmen organisasional yang tinggi, karyawan cenderung merasa lebih terikat secara emosional dan profesional dengan organisasi, yang pada gilirannya mengurangi keinginan mereka untuk berpindah kerja.

Dimana bisa dibuktikan bahwa variabel komitmen organisasional dibangun dengan beberapa indikator, di antaranya adalah affective commitment (komitmen afektif), continuance commitment (komitmen berkelanjutan), dan normative commitment (komitmen normatif), [25], [26]. Dari beberapa indikator ini, kontribusi terbesar adalah pada indikator affective commitment. Hal ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju bahwa ikatan emosional yang kuat dengan organisasi membuat mereka enggan untuk meninggalkannya.

Pada penelitian ini, penulis menemukan bahwa komitmen organisasional diterima secara baik dan antusias oleh karyawan karena mereka merasa bahwa komitmen yang kuat terhadap organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam kepuasan dan stabilitas kerja. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa komitmen yang rendah dapat menyebabkan peningkatan turnover intention, sedangkan komitmen yang tinggi dapat meningkatkan retensi karyawan dan menurunkan niat mereka untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

4.2.5 Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover intention*

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap stres kerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa aspek kompensasi dinilai bukanlah sebagai penentu utama stres kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [30] yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki keterkaitan dengan turnover intention. Namun, penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [31] dan [32], yang menunjukkan bahwa faktor kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat turnover intention.

Dimana bisa dibuktikan bahwa variabel kompensasi dibangun dengan beberapa indikator, di antaranya adalah gaji pokok, insentif, dan tunjangan. Dari beberapa indikator ini, kontribusi terbesar adalah pada indikator gaji pokok. Hal ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju bahwa gaji pokok yang kompetitif merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja, meskipun tidak langsung mengurangi stres kerja.

Pada penelitian ini, penulis menemukan bahwa meskipun kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, faktor kompensasi tetap mempengaruhi turnover intention. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi niat karyawan untuk mencari pekerjaan lain, meskipun tidak secara langsung menurunkan tingkat stres kerja. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi yang kompetitif dan adil dapat meningkatkan retensi karyawan dan menurunkan turnover intention.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya kompensasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Meskipun tidak langsung mengurangi stres kerja, kompensasi yang baik tetap penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi turnover intention. Organisasi perlu mempertimbangkan faktor kompensasi sebagai bagian dari strategi retensi karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan memotivasi.

4.2.6 Pengaruh Kepuasan terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis menunjukkan variabel kepuasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan pegawai maka akan semakin rendah *turnover intention*. Mengacu pada hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa aspek-aspek yang terkait dengan kepuasan pegawai meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja merupakan faktor yang menentukan terciptanya stres kerja [36], [37], [38].

Pada penelitian ini penulis menemukan Ketika perusahaan mampu mewujudkan dan menciptakan kepuasan pegawai, pegawai akan memiliki keinginan untuk terus berada dan bekerja untuk perusahaan, dalam hal inilah *turnover intention* akan menjadi rendah. Pada titik inilah pegawai dengan kepuasan yang tinggi, akan dapat menekan *turnover intention*.

4.2.7 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa stres kerja yang tinggi dapat meningkatkan turnover intention, karena karyawan yang mengalami stres lebih cenderung mencari lingkungan kerja yang lebih baik atau alternatif pekerjaan lain [37], [38], [39].

Namun, pendapat ini tidak sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa faktor stres kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, karena faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja dan kompensasi juga mempengaruhi keputusan untuk bertahan atau keluar dari pekerjaan [40], [41].

Dimana bisa dibuktikan bahwa variabel stres kerja dibangun dengan beberapa indikator, di antaranya adalah sifat pekerjaan, kebebasan, dan kesulitan. Dari beberapa indikator ini, kontribusi terbesarnya adalah pada indikator sifat pekerjaan. Hal ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju dengan pernyataan bahwa kompleksitas dan tekanan dalam pekerjaan menyebabkan tingkat stres yang tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan niat mereka untuk mencari pekerjaan lain [14].

Pada penelitian ini, penulis menemukan bahwa stres kerja yang tinggi dapat meningkatkan turnover intention. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengelola faktor-faktor yang berkontribusi pada stres kerja, seperti sifat pekerjaan yang menantang, tingkat kebebasan dalam menjalankan tugas, dan kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaan. Dengan mengurangi faktor-faktor yang menyebabkan stres, organisasi dapat mengurangi turnover intention dan meningkatkan kepuasan serta retensi karyawan. Penelitian ini memberikan kerangka pandangan bagi organisasi mengenai pentingnya mengelola stres kerja untuk mempertahankan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif

V. 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.

Keterbatasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari adanya keterbatasan pada penelitian ini. Yang mungkin dapat menimbulkan bias atau tidak akurat pada hasil penelitian yaitu peneliti hanya menggunakan variabel intervening stres kerja yang mana variabel tersebut tidak berkontribusi penuh terhadap variabel komitmen organisasional terhadap turnover intention melalui stres kerja. Di harapkan penulis selanjutnya menggunakan variabel intervening selain stres kerja, atau stres kerja tidak di jadikan variabel intervening. Peneliti juga hanya menggunakan tiga variabel independent, selanjutnya di harapkan dapat menambah atau mengurangi variabel independent yang dianggap bisa mempengaruhi variabel turnover intention contohnya seperti variabel motivasi, kepemimpinan. Selain itu subjek yang digunakan penulis yakni dokter dan perawat masih sangat terbatas untuk mencari penelitian terdahulu atau referensinya.

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Bapak Dr. Hidayatullah., M.Si, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
2. Ibu Poppy Febriana, M. Med. Kom., selaku Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
3. Bapak Prof. Dr. Drs. Sriyono, M.M. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

● 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.IDNTimes.RetrievedMaret25,2021,from<https://www.idntimes.com/news/indonesia/rosa-folia/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. Musadieq, Mochammad Al.Afrianty, Tri Wulida. (2016).Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Survei pada Karyawan Hotel SwissBelinn Malang). Universitas Brawijaya. *JurnalAdministrasi 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 MotorsManufacturing 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 KerjaDan Kinerja Karyawan. *JurnalIlmiah 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 SatisfactionAnd Turnover Intention. *American Journal of Applied Scienes*, 9 (9), 1518-1526.
- [12] Adi, A. Z., & Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, penghargaan dan kepuasan kerja terhadapperputaran karyawan pada Perbankan Syariah di Kota Batam. *Etikonomi*, 14(1), 35–50.
- [13] 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).
- [14] 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).
- [15] 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
- [16] 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
- [17] Satwari, Et Al, (2016) *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Survei Pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang)*
- [18] Satriya, Hadi (2018) *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnoverdengan Individual Corporate Entrepreneurship Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan Pt Smb*, *Jurnal Psikologi Industri dan Organanisasi*, Vol. 7, pp. 1-22
- [19] 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 OrganizationalCommitment. 8(1), 67–80
- [20] Suwandana, I. G. M. (2020). Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi GrahaCanti Semawang-Sanur Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia
- [21] M. H. & K. C. Kirana, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan BudayaOrganisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection," vol. 2, no. 1, 2021.
- [22] 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.
- [23] 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.

- [24] 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.
- [25] Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintan Megah Abadi. Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 8(2), 1491. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022>
- [26] Irawati, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. Akuntabilitas, 11(1).
- [27] 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.v7i>

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.