



THE EFFECT OF WORK STRESS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON TURNOVER INTENTION WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE CASE STUDY OF PT UNGARAN SARI GARMENT

Satria Avianda Nurcahyo¹, Teguh Harso Widagdo², Meida Rachmawati³, Sudiyono⁴
Bisnis Manajemen Ritel, Fakultas Ekonomi Hukum dan Humaniora Universitas Ngudi Waluyo

Info Article

History Article:

Submitted :

Revised :

Accepted :

Keywords :

Job Stress,

Organizational

Commitment,

Turnover Intention,

Job Satisfaction

Abstract

Human resources in every organization is a variable as a determinant of attendance that plays a role in increasing the achievement of organizational goals effectively and efficiently. Understanding this, every organization needs good and quality human resources. In this way, the organization can monitor and focus on HR as well as expected in order to produce an effective and efficient company. In addition, human resource management also has the task of managing the best performance for the company and employees. Human resources are managed properly so that the goals of a company can be achieved. The type of research used in this research is explanatory research. Explanatory research is a research method that intends to explain the position of the variables studied and the influence between one variable and another. In this case, the main reason this researcher uses the explanatory research method is to test the proposed hypothesis. The results of the study Job stress have a significant positive effect on job satisfaction for employees at PT Ungaran Sari Garments, organizational commitment has a significant positive effect on job satisfaction for employees at PT Ungaran Sari Garments. Job stress has a significant positive effect on turnover intention in PT Ungaran Sari Garments. Organizational commitment has no effect on turnover intention of employees of PT Ungaran Sari Garments. Job satisfaction has a significant positive effect on turnover intention of PT Ungaran Sari Garments. Satisfied employees actually want to leave their jobs when they get a job offer S in a better place. The company is expected to be able to maintain working conditions that can trigger work stress for employees so that the working atmosphere within the company is relatively conducive. In addition, to manage employee work stress, organizations can provide counseling to their employees with the aim that employees have resistance to stress and have the ability better to deal with stress.

PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING STUDI KASUS PT UNGARAN SARI GARMENT

Kata kunci :

Stres Kerja,
Komitmen
Organisasi,
Turnover Intention,
Kepuasan Kerja

Abstrak

Sumber daya manusia pada setiap organisasi merupakan variabel sebagai penentu kehadiran yang berperan dalam meningkatkan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Memahami hal tersebut, setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Dengan cara ini, organisasi dapat memantau dan fokus pada SDM dengan sebaik-baiknya sehingga menghasilkan perusahaan yang efektif dan efisien. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga mempunyai tugas mengelola kinerja terbaik bagi perusahaan dan karyawan. Sumber daya manusia dikelola dengan baik sehingga tujuan suatu perusahaan dapat tercapai. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori merupakan suatu metode penelitian yang bermaksud untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruhnya antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Dalam hal ini, alasan utama peneliti ini menggunakan metode penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ungaran Sari Garments, komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ungaran Sari Garments. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover turnover pada PT Ungaran Sari Garments. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap turnover turnover karyawan PT Ungaran Sari Garments. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover turnover PT Ungaran Sari Garments. Karyawan yang merasa puas justru ingin meninggalkan pekerjaannya ketika mendapat tawaran pekerjaan S di tempat yang lebih baik. Perusahaan diharapkan mampu menjaga kondisi kerja yang dapat memicu stres kerja bagi karyawannya sehingga suasana kerja di dalam perusahaan relatif kondusif. Selain itu, untuk mengelola stres kerja karyawan, organisasi dapat memberikan konseling kepada karyawannya dengan tujuan agar karyawan mempunyai ketahanan terhadap stres dan mempunyai kemampuan lebih baik dalam menghadapi stres.

✉ correspondence Address

Institutional address: Universitas Ngudi Waluyo

E-mail: satriaavianda@unw.ac.id
teguharsowidagdo@unw.ac.id
meida_r@unw.ac.id
sudiyonosudek51@gmail.com

2776-5865 (online)

DOI:<http://dx.doi.org/10.35473/v1i1>

PENDAHULUAN

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

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

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

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

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

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

kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan lain sebagainya.

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

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

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

KAJIAN LITERATUR

Turnover Intention

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

Turnover timbul karena adanya *intention to quit*, dimana itensi merupakan suatu niat atau keinginan yang

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

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

rendahnya tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan serta kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kelangsungan kemajuan perusahaan.

Kepuasan Kerja

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

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

Proses kepuasan kerja yang dicapai oleh karyawan dapat berupa dorongan dari diri sendiri untuk memenuhi suatu kebutuhan. Jika karyawan sudah memiliki suatu tujuan

maka selanjutnya karyawan akan berusaha mencapai target yang sudah direncanakan dari awal. Apabila target yang diharapkan berhasil dicapai maka kepuasan kerja karyawan akan muncul. Jika kepuasan kerja muncul maka ia akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik dalam pekerjaannya, karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi biasanya memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional di identifikasikan sebagai keyakinan pada nilai-nilai organisasi, keterlibatan dan loyalitas, yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya (Steers, 1995 dalam Nahusona et al., 2004). Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai menyukai atau senang terhadap organisasinya dan bersedia untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi dan pencapaian tujuan organisasinya. Dengan demikian, komitmen organisasi mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu, tampil tingkah laku berusaha ke arah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Luthans (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat membawa hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat turnover

yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah.

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

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

Stres Kerja

Handoko (2000) menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, serta proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat menimbulkan yang mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan. Mangkunegara

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

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

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

serta tidak menguasai bidang pekerjaan yang digeluti, Beberapa hal tersebut merupakan alasan seseorang mengalami stress dalam pekerjaan.

Hubungan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

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

Hal ini serupa dengan penelitian Mansoor et al. (2011) dan Cummins (1990) menyatakan bahwa stres berhubungan negatif dengan kepuasan kerja karyawan yang memperkuat pentingnya kepuasan kerja karyawan untuk keberhasilan perusahaan di era saat ini. Akibat dari kurangnya kepuasan dapat menimbulkan sumber stres, sedangkan kepuasan yang tinggi dapat meringankan efek dari stres, hal ini menunjukkan bahwa stres dan kepuasan kerja saling terkait (Bhatti et al, 2011). Penelitian Hariandja (2002) dalam Wuisan (2007: 132) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu situasi yang dimana mungkin akan dialami manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya di dalam organisasi atau perusahaan. Stres akan menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja di dalam organisasi atau perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Irfan Naution (2017) dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini,

Karyawan yang mempunyai stress kerja akibat beban kerja yang berlebihan dan faktor lainnya di perusahaan, maka karyawan tidak memiliki kepuasan kerja diperusahaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya maka didapat hipotesis sebagai berikut :

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

Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Pada umumnya, apabila seseorang berada pada tingkat kepuasan kerja yang diinginkan, maka tingkat komitmennya untuk loyal pada perusahaan juga akan meningkat. Silva (2006) berpendapat menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Pareke dan Popo (2009), Gunlu et al. (2009), serta Hasan (2012) dalam penelitiannya menemukan adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Dengan hal ini, karyawan tersebut akan berkomitmen semakin tinggi dengan tempatnya bekerja pada saat kepuasan kerja yang diharapkan dapat terpenuhi oleh perusahaan. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja di dalam perusahaannya, maka komitmennya terhadap perusahaan akan tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen dalam perusahaannya, maka ia sudah memperoleh kepuasan kerja dari perusahaannya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya maka didapat hipotesis sebagai berikut :

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

Hubungan Stress Kerja terhadap Turnover Intention

Penelitian Qureshi et al., (2013) menemukan adanya hubungan positif

stres kerja terhadap *turnover intention* dimana dengan meningkatnya stres kerja juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention*. Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres.

Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Lu et al (2017), Syahronica et al (2015), Putra (2012) menyatakan bahwa adanya pengaruh tersebut menunjukkan beban kerja yang berlebihan, kurang jelasnya wewenang yang diberikan tidak sesuai tanggung jawab, adanya konflik dalam organisasi, adanya perbedaan persepsi dalam pekerjaan dan kecilnya pendapatan yang diterima merupakan dampak yang menimbulkan beban kerja tersendiri bagi karyawan serta menimbulkan stres yang cukup tinggi dan dapat memicu keinginannya untuk meninggalkan organisasi (*Turnover intention*).

Lu et al., (2017) juga menjelaskan bahwa tekanan yang relatif tinggi akan mengakibatkan masalah kesehatan fisik, kesehatan mental dan kurangnya kesejahteraan yang dapat mengakibatkan stres kerja, dan bisa menurunkan produktivitas karyawan.. Penelitian Arshadi dan Hojat (2013) juga menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif dengan *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya maka didapat hipotesis sebagai berikut :

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

Hubungan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*

Menurut Lee dan Mowday (1987) menyimpulkan bahwa individu yang memenuhi komitmen organisasional akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan intense keluar yang semakin rendah. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Jehanzeb et al. (2013) menyatakan bahwa adanya hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dalam suatu perusahaan, maka komitmen yang dimilikinya pun akan tinggi terhadap perusahaan tersebut dan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah (Hsiao dan Chen, 2012). Dengan demikian, semakin tingginya tingkat komitmen yang dimiliki karyawan maka dapat mengurangi tingkat *turnover intention* di suatu perusahaan.

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

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

Hubungan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

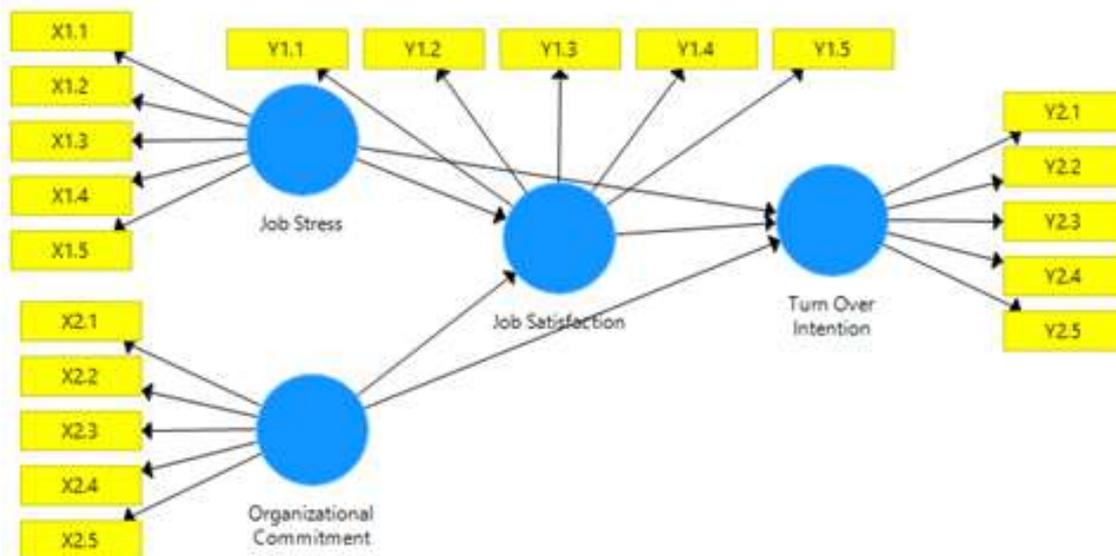
Kepuasan kerja disebut sebagai “*intention of act*”, atau motif dari sebuah tindakan. Bila seorang karyawan merasakan kepuasan kerja, ia akan

merasa nyaman dalam bekerja serta tidak berusaha mencari alternatif pekerjaan lainnya, sebaliknya bila ia tidak merasakan kepuasan kerja maka karyawan akan berusaha untuk memikirkan alternatif pekerjaan lainnya (Oktaviani dan Nurhayati, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Aydogdu dan Asikgil (2011), menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap keputusan karyawan untuk menentukan tinggal atau meninggalkan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Trevor (2001) dalam Hwang dan Kuo (2006) menguatkan pendapat serupa dengan hasil yang nyata mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover* yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang negatif antara

kepuasan kerja dan *turnover*. Hal serupa dalam penelitian yang dilakukan oleh Manurung dan Ratnawati (2012), Nasution (2009), Wisantyo dan Madiistriyatno (2015), Masum et al.,(2016) dan Ghandi et, al., (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan meninggalkan organisasi (*Turnover intention*). Semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya maka didapat hipotesis sebagai berikut :

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



Gambar 1.1 Model Penelitian Partial Least Square

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah eksplanatory research atau penelitian penjelasan. Menurut penelitian bersifat eksplanatory adalah penelitian yang menyoroti pengaruh antar variabel-variabel penentu yang menguji hipotesis yang diajukan dan uraiannya

mengandung deskripsi akan tetapi terfokus. Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga (Ghozali, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian Quality Control Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 87 karyawan pada PT Ungaran Sari Garments.

Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam hal ini dapat dikatakan jumlah sampel yaitu sebanyak 87 karyawan pada *PT Ungaran Sari Garments* sesuai dengan jumlah yang terdapat didalam populasi. Teknik sampling jenuh dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana

semua anggota populasi dijadikan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dari hasil uji validitas variabel *Job Stress, Organizational Commitment, Turn Over Intention, Job Satisfaction* dapat dikatakan bahwa keseluruhan indikator yang diajukan oleh peneliti terhadap responden valid. Pengujian validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu indikator yang mewakili variabel. Indikator dalam penelitian ini dapat mewakili variabel sehingga menghasilkan nilai r hitung $>$ r tabel. Serta, variabel Kompetensi, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan telah memenuhi persyaratan, artinya bahwa variabel memiliki nilai alpha diatas 0,60 sehingga keseluruhan variabel adalah reliabel. pengukur di dalam mengukur gejala yang sama.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t -statistic sebesar

6.062 dan nilai p -value sebesar 0,000, maka H_1 diterima karena t -statistic lebih besar dari 1,663 dan p -value lebih kecil dari 0,05. Demikian disimpulkan variabel stres kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan. hal ini menunjukkan bahwa stres dan kepuasan kerja saling terkait (Bhatti et al, 2011). Penelitian Hariandja (2002) dalam Wuisan (2007: 132) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu situasi yang dimana mungkin akan dialami manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya di dalam organisasi atau perusahaan. Stres akan menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja di dalam organisasi atau perusahaan.

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

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t -statistic sebesar 3,336 dan nilai p -value sebesar 0,000, maka H_2 diterima karena t -statistic lebih besar dari 1,663 dan p -value lebih kecil dari 0,05. Demikian disimpulkan variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Syahronica et al (2015), Putra (2012) menyatakan bahwa adanya pengaruh tersebut menunjukkan beban kerja yang berlebihan, kurang jelasnya wewenang yang diberikan tidak sesuai tanggung jawab, adanya konflik dalam

organisasi, adanya perbedaan persepsi dalam pekerjaan dan kecilnya pendapatan yang diterima merupakan dampak yang menimbulkan beban kerja tersendiri bagi karyawan serta menimbulkan stres yang cukup tinggi dan dapat memicu keinginannya untuk meninggalkan organisasi (*Turnover intention*).

Lu et al., (2017) juga menjelaskan bahwa tekanan yang relatif tinggi akan mengakibatkan masalah kesehatan fisik, kesehatan mental dan kurangnya kesejahteraan yang dapat mengakibatkan stres kerja, dan bisa menurunkan produktivitas karyawan

Pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian variabel stres kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai t-statistic sebesar 3,012 dan nilai p-value sebesar 0,001 maka H3 diterima karena t-statistic lebih besar dari 1,663 dan p-value lebih kecil dari 0,05. Demikian disimpulkan variabel stres kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* secara signifikan. adanya perbedaan persepsi dalam pekerjaan dan kecilnya pendapatan yang diterima merupakan dampak yang menimbulkan beban kerja tersendiri bagi karyawan serta menimbulkan stres yang cukup tinggi dan dapat memicu keinginannya untuk meninggalkan organisasi (*Turnover intention*).

Lu et al., (2017) juga menjelaskan bahwa tekanan yang relatif tinggi akan mengakibatkan masalah kesehatan fisik, kesehatan mental dan kurangnya kesejahteraan yang dapat mengakibatkan stres kerja, dan bisa menurunkan produktivitas karyawan.. Penelitian Arshadi dan Hojat (2013) juga menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif dengan *turnover intention*.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian, variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention* memiliki nilai t-statistic sebesar 1,494 dan nilai p-value sebesar 0,068 maka H4 ditolak karena t-statistic lebih kecil dari 1,663 dan p-value lebih besar dari 0,05. Demikian disimpulkan variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* secara signifikan. maka komitmen yang dimilikinya pun akan tinggi terhadap perusahaan tersebut dan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah (Hsiao dan Chen, 2012). Dengan demikian, semakin tingginya tingkat komitmen yang dimiliki karyawan maka dapat mengurangi tingkat *turnover intention* di suatu perusahaan.

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

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

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

dari 0,05. Demikian disimpulkan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* secara signifikan. pendapat serupa dengan hasil yang nyata mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover* yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dan *turnover*. Hal serupa dalam penelitian yang dilakukan oleh Manurung dan Ratnawati (2012), Nasution (2009), Wisantyo dan Madiistriyatno (2015), Masum et al.,(2016) dan Ghandi et, al., (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan meninggalkan organisasi (*Turnover intention*). Semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan.

Uji Intervening

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

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



Gambar 1.2 Potret Karyawan PT Ungaran Sari Garment

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di *PT Ungaran Sari Garments*. Semakin tinggi stres kerja karyawan, mampu meningkatkan kepuasan kerja diperusahaan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan *PT Ungaran Sari Garments*. Karyawan yang memperoleh komitmen organisasi didalam perusahaanya, maka kepuasan kerja terhadap perusahaan akan tinggi.

3. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan *PT Ungaran Sari Garments*. Dengan meningkatnya stres kerja akan juga diikuti meningkatnya *turnover intention*.
4. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan *PT Ungaran Sari Garments*. Tinggi rendahnya komitmen organisasi diperusahaan tidak mempengaruhi terjadinya *turnover intention*.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* *PT Ungaran Sari Garments* yang puas justru berkeinginan/niat keluar dari pekerjaan apabila mendapatkan tawaran kerja ditempat yang lebih baik.

Saran

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

dan meminimalisir terjadinya *turnover intention* karyawan PT mitra maju sukses. Sehingga dalam hal ini dapat dikendalikan meskipun baru sebatas keinginan/niat namun bila tidak ditindaklanjuti akan mengarah pada keluarnya karyawan dari perusahaan yang tentunya akan menjadi kerugian dan dampak yang buruk bagi perusahaan.

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

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Adi Irawan Setiyanto, S. N. H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* (pada perusahaan manufaktur di kawasan industri anbil kota Batam). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 9–25.
- Agus, I. K., Sentana, D., Bagus, I., & Surya, K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia.
- Ahsan, M., Maidin, A., & Sudirman, I. (2012). Pengaruh kepuasan kerja, stress kerja, variabel organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada

- Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. Artikel Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Hasanudin, 9.
- Annisa, R. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di RSUD Pandeglang Berkah. *Jurnal Penelitian Universitas Islam Indonesia*, 1–29.
- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stress Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71>
- Basuki, K. (2019). ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) *Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 53(9), 1689–1699.
- Damri, Z., Marzolina, M., & Haryetti, H. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Biro Administrasi Pemerintahan Umum Provinsi Riau. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 656–666.
- Dewi, N. K. C. P. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Nusa Penida Beach Inn. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 527.
- Firdaus, A. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention (studi pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *EKONOMIS: Journal of Economics and Business*, 1(1), 1
- Gofur, A., Ekonomi, F., & Islam, U. (2018). Abdul Gofur. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, 3, 295–304.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. Semarang
- Gunawan, A., & Ulfai, U. (2018). Pengaruh stress kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Bagian Account Officer BPR Cirebon). In *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 13, Issue 1, pp. 14–34).
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intentions karyawan bag. marketing pt. wahana sahabat utama. *Psikologi Industri Dan Organisasi*, XI(1), 22–37.
- Irfan Nasution, M. (2017). Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Joo, B., & Park, S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(6), 482–500.
- Khikmawati, R. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention

- Pramuniaga Di Pt Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. Ekp, 13.
- Khotimah, Resha Dwi , dkk. (2019). Analisa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan, *Edunomika – Vol. 03, No. 02 (Agustus 2019)*. *Edumonika, 03(02)*, 352–363.
- Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis, 7(2)*, 95.
- Melani, T., & Suhaji. (2012). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi ” YAYASAN PHARMASI ” Semarang) The Factors that Influence Job Satisfaction (Study On Employee of Pharmacy School " pharmaceutical FOUNDATION " Semarang). *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis, 1–22*.
- Muayyad, D. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa, 9(1)*, 75–98.
- Ningtyas, A. P. A., Purnomo, S. H., & Aswar, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 9(4)*, 1634.
- Pada, O., Auto, C. V, Stie, D., & Malang, A. (2017). Karyawan Melalui Variabel Intervening Komitmen. *11(7)*, 28–34.
- Putri Rarasanti, I., & Suana, I. (2016). Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. *None, 5(7)*, 249086.
- Rachman, A. N. (2017). Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap turnover intention. *JOM Fekon, Vol.4. No.1 (Februari) 2017, Vol.4. no.*
- Rifai, A. (2015). Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk mengukur ekspektasi penggunaan repositori lembaga: Pilot studi di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. *Al-Maktabah, 14(1)*, 56–65.
- Saeka, I., & Suana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Indonusa Algaemas Prima Bali. *None, 5(6)*, 242068.
- Santoso, I. (2018). Terhadap Komitmen Organisasional (Survey Pada Perum Perumnas Regional Iii Wilayah Jabodetabek 2018). 1–12.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Saputra, A. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi Kerja: Studi Kasus Di Hotel Merah Group Magetan, Jawa Timur, Indonesia. *Universitas Islam Indonesia, 1–183*.
- Sari, N. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Ajb Bumiputera 1912

- Kantor Wilayah Jatim Ii/Malang).
Jurnal Administrasi Bisnis S1
Universitas Brawijaya, 27(1),
86358.
- Setiawan, D. P., & Harahap, P. (2016).
Pengaruh Komitmen Organisasi,
Kompensasi, Dan Karakteristik
Pekerjaan Terhadap Turnover
Intention Dengan Kepuasan Kerja
Sebagai Variabel Intervening
(Studi Pada Pt. Sido Muncul
Semarang). 9(3), 56–79.
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N.
(2017). Pengaruh Kepuasan Kerja
Dan Komitmen Organisasi
Terhadap Turnover Intention.
Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan
Manajemen Bisnis, 5(1), 105.
- Setiyowati, N. (2019). (2020). Pengaruh
komitmen organisasi dan stres kerja
terhadap turnover intention
karyawan melalui kepuasan kerja
sebagai variabel intervening (Studi
Pada PT. Bank BRISyariah Kantor
Cabang Semarang). At-Tadbir :
Jurnal Ilmiah Manajemen, 4(1).
- Shabrina, D. N., & Prasetyo, A. P.
(2018). Pengaruh Kepuasan Kerja
Terhadap Turnover Intention
Karyawan Pada Pt. Tri Manunggal
Karya. Jurnal Mitra Manajemen,
2(4), 252–262.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian :
Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif
dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Surajiyo, Nasruddin, dan H. P. (2020).
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel
Intervening Pada Pengaruh
Kepemimpinan Dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja Pengawai
Di Kecamatan Lubuklinggau
Selatan I Dan Selatan II Surajiyo1.,
7(3), 416–428.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019).
Pengaruh Kepuasan Kerja
Terhadap Turnover Intention Yang
Dimediasi Oleh Komitmen
Organisasional Karyawan Kontrak.
E-Jurnal Manajemen Universitas
Udayana, 8(6), 3700.
- Tarsisius Hani Handoko. (2011).
Manajemen Personalialia dan Sumber
Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
Yogyakarta
- Unud, E. M. (2016). Pengaruh
Komitmen Organisasional,
Dukungan Sosial, Dan Iklim Etika
Terhadap Turnover Intention (Vol.
5, Issue 2).
- Wateknya, Y. (2016). Pengaruh
Komitmen Organisasi Dan
Kepuasan Kerja Terhadap
Turnover Intention (Studi Kasus
pada Karyawan PT. Kharisma
Rotan Mandiri).
- Wibowo, I Gede Putro dkk (2015).
Pengaruh Stres Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Dan Komitmen
Organisasional Karyawan. E-Jurnal
Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Udayana 4.02 (2015): 125-145.
Issn : 2337-3067 E-Jurnal. 19(2),
314–325.
- Witasari, L. I. A. (2009). Analisis
Pengaruh Kepuasan Kerja Dan
Komitmen Organisasional
Terhadap Turnover Intentions
(Studi Empiris Pada Novotel
Semarang). Jurnal Bisnis Strategi,
18(1), 90–113.
- Yani, dkk (2016) View of pengaruh
work-family conflict dan stres kerja
terhadap kepuasan kerja dan
turnover intention karyawan
wanita. (n.d.).
- Yunita, N., & Putra, M. (2015).
Pengaruh Keadilan Organisasi Dan
Lingkungan Kerja Terhadap
Turnover Intention. E-Jurnal
Manajemen Universitas Udayana,
4(5), 255290.