

Faktor Determinant Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Pemediasi

Fida Yuyun Nur Safaah¹, Mila Fursiana Salma Musfiroh^{2*}, Titik Hinawati³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sains Al-Qur'an Wonosobo.

Email: milafursiana@unsiq.ac.id*

Abstrak

Tujuan - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah (turnover intention) melalui komitmen organisasi sebagai pemediasi.

Metode - Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan LKMS BTM Surya Amanah Temanggung sebanyak 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan jumlah seluruh populasi yaitu 30 karyawan LKMS BTM Surya Amanah Temanggung menjadi responden. Pengambilan data menggunakan observasi dan kuesioner. Data yang didapatkan kemudian dianalisis menggunakan Teknik analisis Structure Equation Modelling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) melalui software SmartPLS 4.0.

Hasil - Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja, stress kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja, dan komitmen organisasi tidak mampu memediasi stress kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja karyawan LKMS BTM Surya Amanah Temanggung.

Implikasi - Penelitian ini menggunakan data karyawan LKMS BTM Surya Amanah Temanggung.

Orisinalitas - Makalah ini melihat hubungan beberapa faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah (turnover intention) karyawan di LKMS BTM Surya Amanah Temanggung. Jumlah karyawan yang melakukan turnover retention tersebut menggambarkan komitmen organisasi karyawan LKMS BTM Surya Amanah di Temanggung.

Kata kunci: Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Retention.

Abstract

Objective - This study aims to determine the effect of work stress and job satisfaction variables on turnover intention through organizational commitment as a mediator.

Method - This study uses a quantitative research method. The population in this study were 30 employees of LKMS BTM Surya Amanah Temanggung. The sampling technique used was total sampling, namely a sampling technique with the entire population, namely 30 employees of LKMS BTM Surya Amanah Temanggung as respondents. Data collection used observation and questionnaires. The data obtained were then analyzed using the Structure Equation Modeling (SEM) analysis technique with the Partial Least Square (PLS) approach through SmartPLS 4.0 software.

Results - The results of the study showed that work stress had a positive effect on turnover intention, job satisfaction did not affect turnover intention, work stress did not affect organizational commitment, job satisfaction had a positive effect on organizational commitment, organizational commitment did not affect turnover intention, and organizational commitment was unable to mediate work stress and job satisfaction on turnover intention of LKMS BTM Surya Amanah Temanggung employees.

Implications - This study uses data from employees of LKMS BTM Surya Amanah Temanggung.

Originality - This paper examines the relationship between several factors that influence employee turnover intention at LKMS BTM Surya Amanah Temanggung. The number of employees who do

turnover retention illustrates the organizational commitment of employees of LKMS BTM Surya Amanah in Temanggung.

Keywords: Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Retention.

Pendahuluan

Perkembangan ekonomi saat ini, persoalan tenaga kerja bagi negara maju maupun negara yang sedang berkembang cukup menarik untuk diperhatikan. Hal itu didasarkan bahwa tenaga kerja memiliki asumsi modal dasar dalam proses pembangunan yang menempati posisi paling strategis, sebab tenaga kerja adalah sumber daya perusahaan yang perlu diperhatikan dalam perkembangan suatu perusahaan. Dalam suatu organisasi maupun perusahaan sumber daya manusia adalah aset yang dianggap penting dan potensial. Oleh karena itu sebuah perusahaan perlu melakukan investasi yaitu dengan melaksanakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), mulai perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan sumber daya manusianya. Akan tetapi fenomena yang sering terjadi di perusahaan adalah di saat kinerja suatu perusahaan yang telah sedemikian bagus dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah kejadiannya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Intensi keluar (*Turnover Intention*) dapat diartikan sebagai pergerakan yang dilakukan karyawan untuk keluar dari organisasi baik berupa pengunduran diri maupun pemberhentian, turnover yang tinggi juga menyebabkan kurang efektifnya sebuah organisasi karena hilangnya karyawan yang berpengalaman (Andini, 2006). Tingginya tingkat turnover perusahaan akan berdampak bagi pendapatan perusahaan karena turnover menimbulkan adanya biaya perekrutan, biaya pelatihan dan biaya yang dikeluarkan untuk mengisi posisi yang kosong didalam perusahaan (Ariansyah, 2019).

Penyebab terjadinya turnover antara lain stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, lingkungan kerja, dan lain sebagainya (Susilo & Satria, 2019). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi turnover intention adalah stress kerja. Siddiqui & Jamil (2015) menunjukkan bahwa stress kerja merupakan salah satu factor utama yang mempengaruhi turnover intention karyawan. Beban kerja yang semakin berat, persaingan yang semakin ketat, banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan tak sejalan dengan biaya hidup adalah masalah yang sering dihadapi karyawan. Akibatnya mereka tidak dapat lagi mengambil keputusan-keputusan secara tepat dan perilakunya menjadi terganggu. Dampak lain yang terjadi adalah sakit secara fisik, putus asa, sering absen dan lain-lain (Parvaiz et al., 2015). Watson menyatakan bahwa umumnya karyawan atau individu berani memutuskan berpindah kerja dikarenakan tersedianya alternatif pekerjaan, sehingga mudah untuk mendapatkan pekerjaan lain. Kondisi di Indonesia tidaklah seperti itu, dimana terdapat tingkat pengangguran yang dibilang cukup tinggi akibat lapangan pekerjaan yang relatif terbatas. Walaupun lapangan pekerjaan yang tersedia sangat terbatas jumlahnya, fakta yang ada justru menunjukkan tingkat turnover yang tinggi di Indonesia. Kondisi ini kemungkinan disebabkan oleh masalah internal yang terjadi di dalam perusahaan maupun dalam diri seseorang.

Menurut Bramantara & Dewi (2014) salah satu faktor yang mempengaruhi turnover intention adalah rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi

tempatnnya bekerja. Robbins mengemukakan bahwa komitmen organisasional sebagai loyalitas dan identitas karyawan secara aktif berpartisipasi dalam kegiatan organisasi (Samsuki, 2023). Jika komitmen organisasional rendah, maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga akan rendah serta meningkatkan keinginan karyawan untuk tidak mempertahankan keanggotaannya di dalam perusahaan.

Robbins & Judge (2012) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan disaat adanya kesesuaian dengan ganjaran yang didapat. Menurut Hasibuan (2008). faktor-faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut: pekerjaan itu sendiri, promosi, kelompok kerja, kondisi kerja, upah/gaji, pengawasan.

Lembaga Keuangan Mikro Syariah BTM Surya Amanah sebagai bentuk organisasi lembaga keuangan yang didirikan khusus untuk memberikan jasa pengembangan usaha dan pemberdayaan masyarakat. Dengan pinjaman atau pembiayaan dalam usaha skala mikro kepada anggota dan masyarakat, pengelolaan simpanan maupun pemberian jasa konsultasi pengembangan usaha.

Alasan peneliti memilih objek penelitian pada BTM Surya Amanah kabupaten Temanggung yaitu masih terdapat perputaran karyawan yang dikhawatirkan dapat mempengaruhi efektivitas perusahaan. Untuk mengamati adanya turnover intention pada BTM Surya Amanah Temanggung peneliti melakukan observasi awal pada bulan Agustus di BTM Surya Amanah Temanggung. Melalui wawancara terhadap karyawan di BTM Surya Amanah menyatakan bahwa didapatkan banyak karyawan yang keluar masuk. Alasan yang disampaikan adalah karena adanya pemutusan kontrak akibat tidak ada kemajuan dari karyawan tersebut dan juga tidak sedikit karyawan yang keluar dikarenakan beban kerja yang berat. Adanya beban kerja yang berat akan menimbulkan stress kerja. Disampaikan bahwa target dari marketing lending berbeda-beda setiap tingkat karyawan. Hal tersebut terbagi menjadi 4 golongan karyawan sebagai berikut:

1. Karyawan magang memiliki target 50 juta selama 3 bulan
2. Karyawab belum tetap memiliki target 50 juta perbulan
3. Karyawan tetap memiliki target 100-150 juta perbulan
4. Karyawan senior memiliki target 200-250 juta perbulan

Sedangkan marketing funding mempunyai target mendapat 30 nasabah setiap bulannya. Selanjutnya wawancara terhadap front office menyatakan bahwa beban kerja yang cukup berat cukup dirasakan ketika penutupan laporan harian tidak balance. Maka hal yang dilakukan adalah mengecek kembali satu persatu input yang sudah masuk.

Terdapat hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan intentsi keluar, dengan meningkatkan komitmen organisasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi keinginan untuk keluar dari organisasi dan rendahnya komitmen organisasi akan berdampak pada keputusan untuk keluar dari organisasi tersebut. Tingginya stres kerja akan mempengaruhi individu dan organisasi, secara langsung. Akan tetapi tiap individu memiliki pandangan yang berbeda mengenai stres kerja, semua itu tergantung individu itu sendiri.

Putra & Ardana (2018) mengatakan terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan intensi turnover karyawan. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh karyawan akan cenderung meningkatkan keinginan mereka untuk keluar dari organisasi.

Mitchell et al mengemukakan stres kerja merupakan penyebab utama terjadinya intensi turnover bagi para karyawan (Wicaksono, 2019). Moncrief et al menyatakan bahwa adanya hubungan negatif antara stres kerja terhadap komitmen organisasi. Karyawan dengan stres kerja tinggi akan berdampak pada rendahnya komitmen organisasi (Prasasti & Yuniawan, 2017).

Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin rendah keinginan untuk keluar dari organisasi begitu dengan sebaliknya kepuasan kerja karyawan yang rendah maka keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi semakin meningkat. Koh dan Boo menyatakan adanya hubungan positif signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional, semakin rendah kepuasan kerja semakin rendah pula komitmen organisasional yang ditunjukkan (Fitria, 2018).

Tabel 1

Data Turnover Karyawan pada BTM Surya Amanah periode 2019-2022

Tahun	Karyawan awal periode (1)	Karyawan akhir periode (2)	Rata-rata (3) $= \frac{(1) + (2)}{2}$	Karyawan masuk (4)	Karyawan keluar (5)	Tingkat turnover% $= \frac{5}{3} \times 100\%$
2019	16	16	16	3	3	18,75%
2020	16	20	18	10	6	33,3%
2021	20	21	20,5	7	6	29,2%
2022	21	24	22,5	8	5	22,2%

Sumber: BTM Surya Amanah, 2023

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat dirumuskan pertanyaan penelitian yaitu 1) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja (turnover intention)? 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja (turnover intention)? 3) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi? 4) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi? 5) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja (turnover intention)? 6) Apakah komitmen organisasi memediasi stres kerja terhadap keinginan berpindah kerja (turnover intention)? 7) Apakah komitmen organisasi memediasi kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja (turnover intention)?

Kajian Pustaka

Turnover Intention

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian, *Turnover intention* (niat untuk keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Halimah et al., 2016). *Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari organisasi/perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intentions ini dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Pergantian karyawan (turnover) secara sederhana dapat diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar organisasi/ perusahaan (Maarif & Kartika, 2021). Sedangkan menurut Mobley et al keinginan pindah kerja (turnover intention) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Pranowo, 2016).

Perilaku pengunduran diri atau disebut pula sebagai keinginan berhenti bekerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Mobley *et al* menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik individu

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.

c. Kepuasan kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model intention to leave. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

d. Komitmen organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi intention to leave memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan (Darmawan, 2017).

Adapun faktor yang mempengaruhi turnover intention diantaranya adalah stress kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja (Lestari & Mujiati, 2018).

Komitmen Organisasi

Robbins & Judge (2012) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi suatu keadaan disaat seorang karyawan yakin terhadap tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk bertahan dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional menunjukkan upaya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, setia kepada instansinya untuk pencapaian tujuan dan pengidentifikasian karyawan dalam memenuhi tujuan organisasi (UIHaq et al., 2014). Allen & Meyer (1993) menyatakan bahwa komitmen organisasional dibagi atas tiga dimensi yaitu: 1) Komitmen afektif (*affective commitment*), 2) Komitmen kontinyu (*continuance commitment*), dan 3) Komitmen normatif (*normative commitment*).

Stres Kerja

Robbins & Judge (2012) menjelaskan bahwa stres adalah suatu keadaan dinamis yang akan dihadapi seseorang berkaitan dengan kesempatan, tuntutan, atau sumber daya yang berhubungan dengan sesuatu yang diinginkan individu itu sendiri yang hasilnya dirasakan menjadi tidak pasti dan penting. Stres kerja dapat berdampak pada beberapa hal dan terlihat pada gejala-gejala antara lain: Gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku.

Indikator Stres Kerja menurut Robbins dalam Blesstasya (2022) yaitu:

1. Tuntutan tugas, yaitu merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, yaitu berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, yaitu merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan.
4. Struktur organisasi, yaitu merupakan pengakuan organisasi akan adanya kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi para anggota organisasi secara formal.
5. Kepemimpinan organisasi, yaitu memotivasi, memimpin, dan tindakantindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain.

Kepuasan Kerja

Maarif & Kartika (2021) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap, perasaan, perilaku seseorang terhadap faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya, serta interaksi individu di luar pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Karyawan dengan tingkat kepuasan rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan kerjanya, sehingga karyawan merasa tidak aman dalam dirinya dan merasakan kegelisahannya, hingga pada akhirnya karyawan akan niat berpindah dan meninggalkan pekerjaannya (Lestari & Mujiati, 2018).

Menurut Andini (2006) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

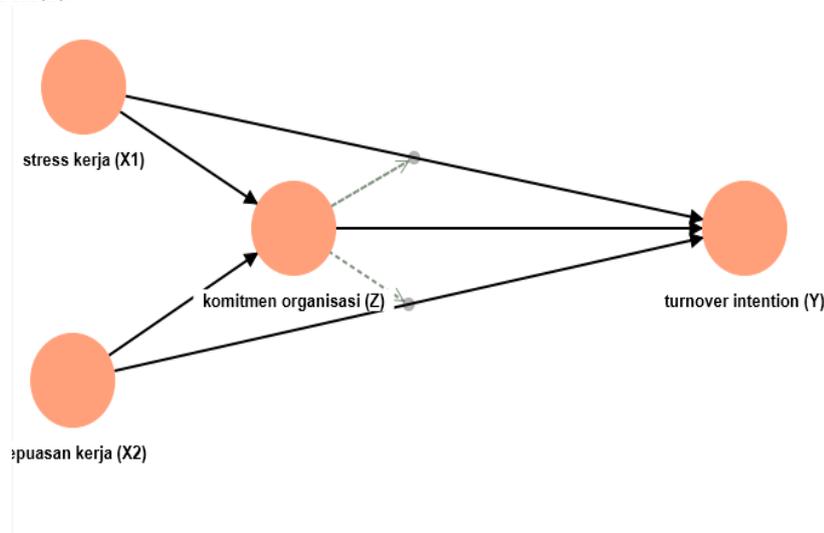
1. Kerja yang secara mental menantang.
2. Kondisi kerja yang mendukung.
3. Rekan kerja yang mendukung.
4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Menurut Mathis & Jackson menjelaskan indikator kepuasan kerja antara lain sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasannya.
2. Pengawasan kerja, yaitu bagaimana perasaan karyawan terhadap pengawasan dan dorongan usaha yang dilakukan oleh atasannya.
3. Rekan kerja, yaitu bagaimana perasaan karyawan terhadap rekan kerja atau karyawan lainnya baik dalam membantu menyelesaikan pekerjaan maupun memecahkan masalah pribadi.

4. Upah, yaitu bagaimana perasaan karyawan terhadap upah yang dibayarkan oleh perusahaan.
5. Kesempatan untuk berkembang, yaitu bagaimana perasaan karyawan terhadap kesempatan untuk berkembang (Blesstasya, 2022).

Dari kerangka teoritis tersebut dapat ditarik model penelitian sebagaimana dalam gambar berikut:



Gambar 1
Model Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dari rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H₁ : Stress kerja berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover intention*).
- H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover intention*).
- H₃ : Stress kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.
- H₄ : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
- H₅ : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover intention*).
- H₆ : Komitmen organisasi memediasi stress kerja terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover intention*).
- H₇ : Komitmen organisasi memediasi kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover intention*).

Metodologi Penelitian

Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian bulan Maret-Agustus 2023 di LKMS BTM Surya Amanah Temanggung. Jalan Dokter Cipto Gg. Gendengan No.18, Puntuksari, Temanggung I, Kec. Temanggung, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah 56212.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan cara observasi dan penyebaran kuesioner. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan LKMS BTM Surya Amanah Temanggung sebagai responden. Adapun pengukurannya menggunakan skala likert (Sugiyono, 2019).

Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan LKMS BTM Surya Amanah Temanggung sejumlah 30 karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel karena populasi tidak mencapai 100, maka teknik yang digunakan adalah total sampling yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan jumlah seluruh populasi yaitu 30 karyawan LKMS BTM Surya Amanah Temanggung.

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini penulis telah menentukan variabel independen yaitu Stres Kerja (X1), dan Kepuasan Kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah Keinginan Berpindah (turnover Retention), dan variabel mediasi adalah Komitmen Organisasi. Adapun indikator variabel dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2.
Indikator Variabel

No	Nama variabel	Indikator
1	Stress Kerja (X1)	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antarpribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi
2	Kepuasan Kerja (X2)	1. Kepuasan akan pekerjaan 2. Kepuasan akan upah 3. Kepuasan promosi kerja 4. Kepuasan atas supervisi yang diterima 5. Kepuasan dengan rekan kerja
3	Keinginan Berpindah (Y)	1. Berpikir untuk keluar 2. Mencari alternative lain 3. Berniat untuk keluar
4	Komitmen Organisasi (Z)	1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 3. <i>Normative commitment</i>

Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik analisis Structure Equation Modelling (SEM). SEM merupakan salah satu jenis analisis multivariat yang belakangan ini diterapkan dalam ilmu sosial khususnya pemasaran Ghazali (2014) dengan pendekatan berbasis Partial Least Square (PLS) adalah model persamaan struktural berbasis komponen atau varian yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relatif sulit terukur secara bersamaan. PLS dapat digunakan untuk menganalisis hubungan masing-masing variabel laten. Pengujian mediasi bertujuan untuk mendeteksi kedudukan variabel intervening. Untuk menguji signifikansi pengaruh

tidak langsung, perlu menguji nilai t dari koefisien ab. Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai thitung > nilai ttabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi, lalu melihat sifat hubungan antara variabel baik sebagai variabel mediasi (Ghozali, 2014).

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Kriteria validitas dan reliabilitas dapat juga dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi apabila nilainya 0,70 dan AVE berada diatas 0,50 (Ghozali, 2014). Pada tabel 3 dibawah akan disajikan nilai *Coposite Reliability* dan AVE untuk semua variabel. Yang mana masing-masing variabel mempunyai nilai AVE > 0,50 semua.

Tabel 3.

Composite Reliability dan Average Variance Extracted

Variabel	Cronbach Alpha	Rho_a	Rho_c	AVE
Stress kerja (X1)	0.899	0.905	0.925	0.713
Kepuasan kerja (X2)	0.884	0.942	0.914	0.684
Komitmen organisasi (Z)	0.849	0.871	0.887	0.568
<i>Turnover intention</i> (Y)	0.780	0.784	0.873	0.697

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliable. Dimana masing-masing variabel memiliki nilai AVE > 0,50 dan nilai *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel memiliki nilai > 0,70.

Convergent Validity merupakan indikator yang mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten dalam evaluasi *Convergent Validity* dari pemeriksaan individual item *reliability*, dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Nilai yang diharapkan > 0,7 tetapi nilai *outer loading* antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*.

Tabel 4.

Output Outer Loading

Variabel	Stress kerja (X1)	Kepuasan kerja (X2)	Turnover intention (Y)	Komitmen organisasi (Z)
Stress kerja (X1)-1	0.790			
Stress kerja (X1)-2	0.804			
Stress kerja (X1)-3	0.891			
Stress kerja (X1)-4	0.858			
Stress kerja (X1)-5	0.873			
Kepuasan kerja (X2)-1		0.902		
Kepuasan kerja (X2)-2		0.864		
Kepuasan kerja (X2)-3		0.840		
Kepuasan kerja (X2)-4		0.626		
Kepuasan kerja (X2)-5		0.874		
<i>Turnover intention</i> (Y)-1			0.760	
<i>Turnover intention</i> (Y)-2			0.855	
<i>Turnover intention</i> (Y)-3			0.884	

Komitmen organisasi (Z)-1	0.770
Komitmen organisasi (Z)-2	0.689
Komitmen organisasi (Z)-3	0.675
Komitmen organisasi (Z)-4	0.830
Komitmen organisasi (Z)-5	0.722
Komitmen organisasi (Z)-6	0.822

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil *loading factor* semua indikator untuk masing-masing konstraknya sudah memenuhi *convergent validity* karena semua nilai *loading factor* setiap indikator melebihi 0,50. Nilai paling kecil sebesar 0,626 dari indikator X2-4. Sehingga indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*.

Discriminant validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dapat diketahui berdasarkan pada *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Apabila korelasi konstruk dengan item pengukuran tersebut lebih besar daripada konstruk lainnya, maka konstruk laten dapat memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Berikut adalah *output cross loading* dari *output PLS Algoritm*

Tabel 5.

Cross Loading Discriminant Validity

	Stress kerja (X1)	Kepuasan kerja (X2)	Turnover intention (Y)	Komitmen organisasi (Z)
Stress kerja (X1)-1	0.790	0.177	0.557	0.316
Stress kerja (X1)-2	0.804	0.337	0.559	0.181
Stress kerja (X1)-3	0.891	0.077	0.629	0.383
Stress kerja (X1)-4	0.858	0.243	0.640	0.298
Stress kerja (X1)-5	0.873	0.145	0.495	0.316
Kepuasan kerja (X2)-1	0.266	0.902	0.285	0.587
Kepuasan kerja (X2)-2	0.218	0.864	0.304	0.463
Kepuasan kerja (X2)-3	0.146	0.840	0.109	0.380
Kepuasan kerja (X2)-4	0.019	0.626	-0.095	0.324
Kepuasan kerja (X2)-5	0.191	0.874	0.114	0.398
Turnover intention (Y)-1	0.548	0.084	0.760	0.112
Turnover intention (Y) -2	0.590	0.189	0.855	0.257
Turnover intention (Y)-3	0.581	0.263	0.884	0.227
Komitmen organisasi (Z)-1	0.385	0.240	0.274	0.770
Komitmen organisasi (Z)-2	0.281	0.380	0.085	0.689
Komitmen organisasi (Z)-3	0.048	0.251	0.127	0.675
Komitmen organisasi (Z)-4	0.294	0.503	0.250	0.830
Komitmen organisasi (Z)-5	0.291	0.397	0.126	0.722
Komitmen organisasi (Z)-6	0.254	0.556	0.194	0.822

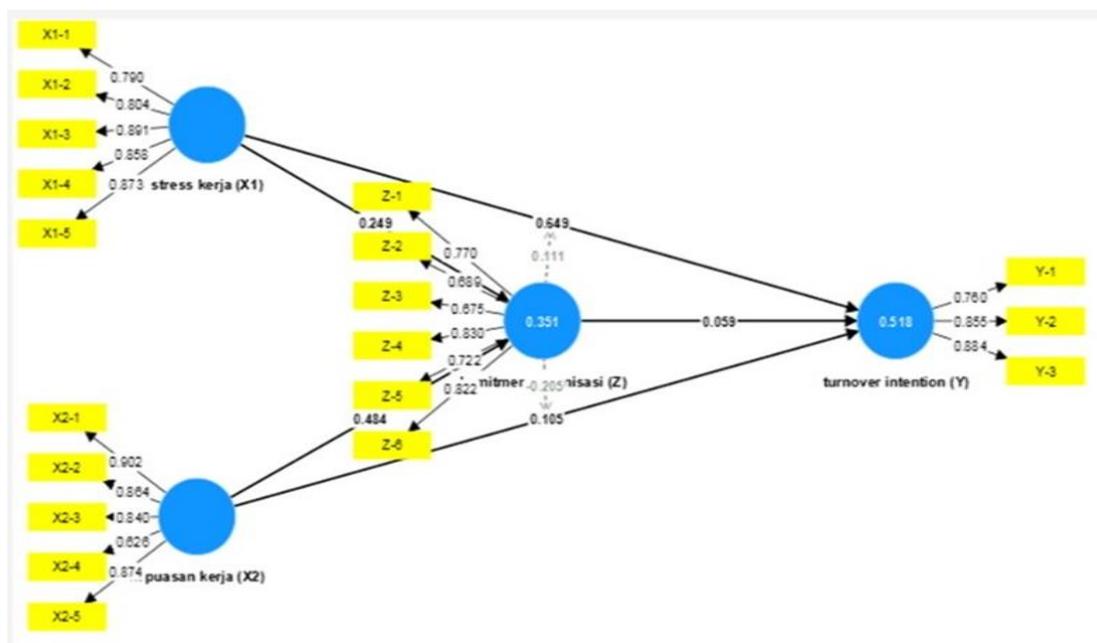
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua indikator memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi dengan konstruk (variabel) yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator pada bloknya sendiri lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lain

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian *inner model* atau model struktural digunakan untuk melihat bagaimana hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian ini. Model

dstruktural dapat dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikasi dari koefisien parameter jalur struktural tersebut.

Gambar 2.
Model Struktural



Dalam menilai model dengan menggunakan PLS dimulai dengan melihat nilai Koefisien Determinasi (R^2) atau *R-square* dengan menggunakan smartPLS.

Tabel 6.
Nilai R-Square

	R-square	R-square adjusted
Komitmen organisasi (Z)	0.351	0.303
Turnover intention (Y)	0.518	0.457

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R-square adjusted untuk variabel turnover intention sebesar 0,457, sedangkan variabel komitmen organisasi 0,303. Hasil ini menunjukkan bahwa 45,7% variabel turnover intention dapat mempengaruhi stress kerja dan kepuasan kerja, sedangkan 30,3% variabel komitmen organisasi dipengaruhi stress kerja dan kepuasan kerja.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam SmartPLS dilakukan melalui metode *bootstrapping*, yaitu membandingkan antara *t-table* dan nilai *t-statistic* dengan maksud untuk melihat signifikasi pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis penelitian dinyatakan diterima apabila nilai *p-value* <0,05 dan nilai *t-statistic* >1,96, sebaliknya hipotesis akan ditolak apabila *p-value* >0,05 dan nilai *t-statistic* <1,96 (Ghozali, 2014). Berikut disajikan hasil uji metode *bootstrapping* menggunakan SmatPLS.

Tabel 7.
Output Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Stress kerja (X1) -> Komitmen organisasi (Z)	0.249	0.248	0.241	1.036	0.300
Stress kerja (X1) -> Turnover intention (Y)	0.888	0.882	0.185	4.148	0.001
Kepuasan kerja (X2) -> Komitmen organisasi (Z)	0.484	0.502	0.160	3.018	0.003
Kepuasan kerja (X2) -> Turnover intention (Y)	0.091	0.099	0.221	0.414	0.658
Komitmen organisasi (Z) -> Turnover intention (Y)	-0.055	-0.084	0.248	0.224	0.847

Tabel 8.
Output Spesific Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Stress kerja (X1) -> Komitmen organisasi (Z) -> turnover intention (Y)	0.015	0.027	0.116	0.126	0.899
Kepuasan kerja (X2) -> Komitmen organisasi (Z) -> turnover intention (Y)	0.028	0.040	0.159	0.178	0.858

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

Berdasarkan pada fakta yang ada dilapangan dan pengujian yang telah dilakukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mantra & Rahyuda (2021) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja seseorang akan semakin tinggi juga *turnover intention*. Variabel ini diukur dengan 5 indikator yang terdiri dari; tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian Mantra & Rahyuda (2021) bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dari penelitian ini dapat diartikan bahwa tingkat stress kerja responden tinggi dimana dapat dilihat dari jawaban responden 83,33% mereka mempunyai tuntutan tugas yang berat sehingga akan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

Berdasarkan pada fakta yang ada di lapangan dan pengujian yang telah dilakukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori menurut Hanafiah yang menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap

pekerjaannya maupun terhadap terhadap lingkungan kerjanya (Lestari & Mujiati, 2018). Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kusasti & Usman, 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil penelitian bahwa responden masih belum merasa puas akan upah yang diberikan dibuktikan dengan hasil jawaban responden 30% karyawan masih belum puas akan upahnya.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan pada fakta yang ada di lapangan dan pengujian yang telah dilakukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori menurut I. B. G. S. Putra & Rahyuda (2016) yang menyatakan bahwa faktor yang menyebabkan turunnya komitmen organisasi adalah stres kerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rismawan et al., (2014) yang menyatakan bahwa stress berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 53,33% responden merasa tegang karena atasan selalu mengawasi apa yang dikerjakan oleh karyawan sehingga karyawan tidak mempunyai kebebasan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan pada fakta yang ada di lapangan dan pengujian yang telah dilakukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja seseorang akan semakin tinggi juga komitmen organisasinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rismawan et al., (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Persamaan hasil penelitian ini bahwa 63,33% responden yang berkomitmen dengan perusahaan adalah karena atasan yang berkompeten.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

Berdasarkan pada fakta yang ada di lapangan dan pengujian yang telah dilakukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori menurut Robbins & Judge (2012) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan disaat seorang karyawan yakin terhadap tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk bertahan dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rismawan et al., (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hanya 10% responden yang merasa bahwa responden tidak akan meninggalkan perusahaan ini karena membutuhkan pekerjaan ini.

Komitmen Organisasi Memediasi Stres Kerja Terhadap Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

Berdasarkan pada fakta yang ada di lapangan dan pengujian yang telah dilakukan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi stres kerja terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*). Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori Mobley et al yang menyatakan keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya dengan factor yang menjadi keinginannya adalah karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rismawan et al., (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi stress kerja terhadap

turnover intention. Namun penelitian ini sejalan dengan Riana & Yasa (2016) yang menyatakan bahwa stress kerja terhadap intensi keluar dimediasi oleh komitmen organisasional. Hasil penelitian ini menginformasikan bahwa stres kerja menjadi prediktor utama intensi keluar karyawan. Hasil penelitian ini artinya bahwa 83,33% karyawan yang mempunyai stress kerja yang tinggi belum tentu mempunyai komitmen organisasi yang rendah, tetapi karyawan mempunyai keinginan untuk berpindah kerja karena tegang dengan atasan dan juga upah yang kurang puas.

Komitmen Organisasi Memediasi Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

Berdasarkan pada fakta yang ada di lapangan dan pengujian yang telah dilakukan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*). Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori Mobley et al yang menyatakan keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya dengan factor yang menjadi keinginannya adalah karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rismawan et al., (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini artinya kepuasan kerja dapat berpengaruh dengan komitmen organisasi akan tetapi komitmen organisasi belum mampu memediasi keinginan karyawan untuk berpindah kerja, hal ini dibuktikan bahwa masih terdapat 30% karyawan belum puas akan upah yang diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis, ditemukan fakta bahwa terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap *turnover intention*, artinya bahwa semakin tinggi stress kerja karyawan maka semakin tinggi juga tingkat *turnover intention* karyawan. Dibuktikan dengan adanya jawaban responden 83,33% mempunyai tuntutan tugas yang berat sehingga akan berpengaruh terhadap intensitas keluarnya karyawan. Tidak ditemukan pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, artinya bahwa karyawan yang puas dalam bekerja belum tentu tidak melakukan keinginan berpindah. Tidak ditemukan pengaruh antara stres kerja terhadap komitmen organisasi, artinya stres kerja karyawan tidak dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Dibuktikan dengan adanya jawaban responden bahwa 53,33% responden merasa tegang karena atasan selalu mengawasi apa yang dikerjakan oleh karyawan sehingga karyawan tidak mempunyai kebebasan. Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, artinya bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi juga tingkat komitmen karyawan terhadap organisasinya. Tidak ditemukan pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, artinya komitmen organisasi karyawan tidak dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Terdapat jawaban 10% responden yang merasa bahwa responden tidak akan meninggalkan perusahaan ini karena membutuhkan pekerjaan ini.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mediasi, ditemukan fakta bahwa komitmen organisasi tidak dapat menjadi mediator dalam pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, artinya bahwa karyawan ingin keluar dari perusahaan bukan karena faktor stres kerja dan ketika semakin puas karyawan terhadap perusahaan maka komitmen karyawan juga semakin tinggi, tetapi komitmen organisasi ditolak

menjadi perantaranya. Artinya bahwa karyawan yang mempunyai stres kerja yang tinggi belum tentu mempunyai komitmen organisasi yang rendah, tetapi karyawan mempunyai keinginan untuk berpindah kerja dari BTM Surya Amanah tidak dari pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sebagai perantara, tetapi karena dipengaruhi faktor lain diantaranya adalah beban kerja yang berat dan upah yang kurang puas.

Daftar Pustaka

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects? *Journal of Business Research*, 26(1), 49–61.
- Andini, R. (2006). *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*.
- Ariansyah, R. (2019). *Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja, dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Intention To Quit Karyawan PT. Mandala Finance Tbk Cabang Idi*.
- Blesstasya, F. (2022). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Progress, Jakarta Utara/Floren Blesstasya/26199135/Pembimbing: Ponco Priyantono*.
- Bramantara, G. N. B., & Dewi, A. A. S. K. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali Iii*.
- Darmawan, F. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Sefas Pelindotama Jakarta/Ferdias Darmawan/20130035/Pembimbing: Elisabeth Vita*.
- Fitria, L. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Persepsi Peluang Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Studi Pada Perhotelan Jawa Timur) TESIS Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Magister Oleh: Universitas Brawijaya*.
- Ghozali, I. (2014). SEM metode alternatif dengan menggunakan Partial Least Squares (PLS). *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Maria, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Universitas Pandanaran Semarang Terbit Di Jurnal of Management*, 2(2), 40–56.
- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Kusasti, R. B., & Usman, M. (2022). Pengaruh Professional Identity Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Employee Engagement dan Job Satisfaction pada Karyawan PT. TELKOM Indonesia di Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 7(2), 297–318.
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). *Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention*.
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2021). *Manajemen Pelatihan Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul Dan Pemahaman Employee Engagement*. PT Penerbit IPB Press.
- Mantra, A. A. B. A. S., & Rahyuda, A. G. (2021). *Peran komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada pengaruh stres kerja terhadap turnover intention karyawan*.
- Parvaiz, L., Batool, S., Khalid, A., & AftabFarooqi, Y. (2015). Impact Of Stressors (Role Conflict, Role Overload, Leadership Support And Organizational Politics) On Job

- Stress And Its Subsequent Impact On Turnover Intention. *International Journal of Business and Management Invention*, 4(10), 52–63.
- Pranowo, R. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada CV. Sukses Sejati Computama). *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 4(4).
- Prasasti, V. T., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Departemen Spinning PT. Daya Manunggal Salatiga). *Diponegoro Journal of Management*, 6(1), 304–317.
- Putra, I. B. G. S., & Rahyuda, A. G. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Retensi Karyawan*.
- Putra, I. G. Y., & Ardana, I. K. (2018). *Peran Komitmen Organisasional dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention di Bali Rochmat Jaya*.
- Riana, I. G., & Yasa, N. N. K. (2016). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5, 2891–2920.
- Rismawan, P. A. E., Supartha, W. G., & Yasa, N. N. K. (2014). Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(8), 424–441.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational Behavior 15th edition*. Prentice Hall.
- Samsuki, S. (2023). *Perilaku Organisasi*.
- Siddiqui, A. A., & Jamil, R. A. (2015). Antecedents of Employees' Turnover Intentions: Evidence from Private Educational Institutions. *American Journal of Economics and Business Administration*, 7(4), 160.
- Sugiyono, S. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Susilo, J., & Satrya, I. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700.
- UlHaq, M., Jindong, Y., Hussain, N., & Anjum, Z. (2014). Factors Affecting Organizational Commitment Among Bank Officers in Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, e-ISSN-487X, 16(4).
- Wicaksono, A. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Pekerjaan Keluarga, dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention*.