

## **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Niat Berpindah Kerja: Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening**

Viona Trivera Adelia Sanjaya<sup>1</sup>, Wyati Saddewisasi<sup>2</sup>, Yuli Budiarti<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Semarang

### **Abstrak**

Riset ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi apakah kepuasan kerja karyawan (Z) dapat memediasi variabel stres kerja (X1) dan variabel komitmen organisasi (X2) terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (Y) di PT. Sarana Perdana Semarang. Pendekatan berbasis kuantitatif digunakan dalam riset ini, dengan metode total sampling untuk memilih 32 responden. Data awal yang dikumpulkan melalui kuesioner dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Metode Structural Equation Model atau SEM diterapkan untuk mengevaluasi validitas, dan reliabilitas, serta hipotesis. Hasil riset ini adalah variabel stres kerja yang dialami karyawan berpengaruh langsung terhadap keinginan untuk keluar dari pekerjaan, sedangkan variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung. Namun, kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi dengan niat untuk keluar. Stres menjadi faktor utama yang mendorong karyawan meninggalkan PT. Sarana Perdana Semarang. Dengan menugaskan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan, manajemen dapat mengurangi tingkat turnover.

**Kata kunci:** *turnover intention, komitmen organisasi, stress kerja, kepuasan kerja*

### **Abstract**

This study seeks to examine if job satisfaction acts as a mediator in the connection between work stress and organizational commitment concerning employees' intention to leave PT. Sarana Perdana Semarang." A quantitative approach was employed, utilizing total sampling to select 32 respondents. Data collected via a questionnaire were analyzed using SmartPLS software. The Structural Equation Model (SEM) method was used to assess validity, reliability, and hypotheses. The findings indicate that work stress directly affects the intention to leave, while organizational commitment impacts it both directly and indirectly. However, job satisfaction does not mediate the connection between work stress, organizational commitment, and the intention to leave. Work stress emerges as the primary factor driving employees to leave PT. Sarana Perdana Semarang, suggesting that management could reduce turnover by aligning job assignments with employees' abilities.

**Keywords:** *turnover intention, organizational commitment, work stress, job satisfaction*

---

✉ Corresponding author : Viona Trivera Adelia Sanjaya  
Email Address : [vionasanjaya33@gmail.com](mailto:vionasanjaya33@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Globalisasi membawa dampak signifikan terhadap organisasi di berbagai bidang, memicu perubahan yang cepat dan menuntut adaptasi yang responsif. Perubahan ini menciptakan peluang sekaligus tantangan, di mana organisasi perlu mampu menavigasi dampak globalisasi untuk tetap kompetitif. Menurut Nurhayati (2015), globalisasi dapat menimbulkan ancaman berupa persaingan pasar (barang, jasa, dan tenaga kerja asing) yang berpotensi merebut pasar dalam negeri. Di dalam situasi ini, fungsi sumber daya manusia (SDM) cukup penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Pengelolaan SDM yang efektif merupakan kunci sukses perusahaan, terutama dalam menjaga kepuasan dan komitmen karyawan. Investasi dalam pelatihan, pengembangan, dan motivasi karyawan terbukti meningkatkan kepuasan kerja (Mujiati, 2020). Manajer SDM memainkan peran strategis dalam meningkatkan nilai tambah perusahaan, sehingga keunggulan kompetitif dapat tercapai (Suryaningtyas dan Asna, 2016). Sebagai aset perusahaan, karyawan harus dikelola dengan baik untuk menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan berkomitmen, yang memungkinkan perusahaan untuk menjaga kualitas kerja dan mengendalikan biaya tenaga kerja.

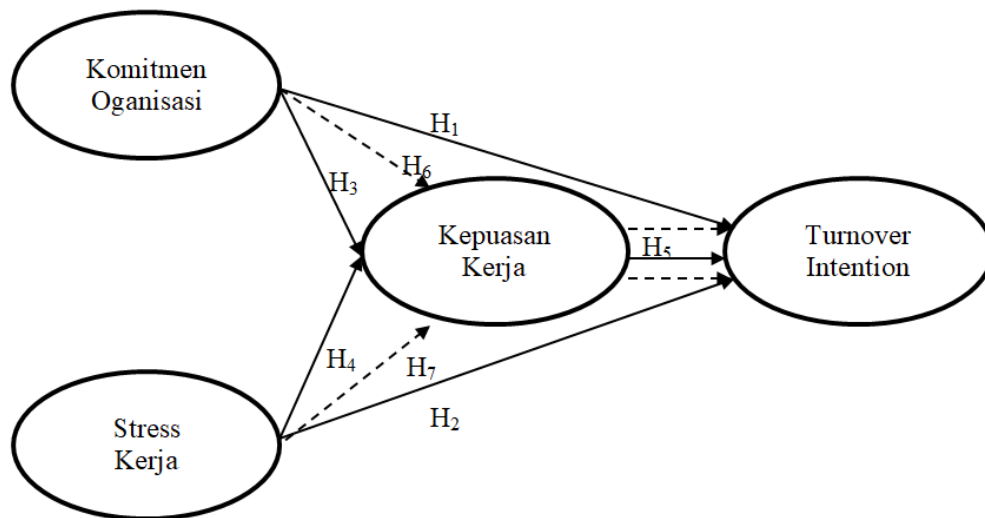
Salah satu tantangan utama dalam manajemen SDM merupakan keinginan karyawan untuk berpindah kerja, atau yang dikenal sebagai turnover intention. Menurut Metariani dan Heryanda (2022), turnover intention merujuk pada kecenderungan atau keinginan karyawan meninggalkan pekerjaannya dalam waktu dekat. Hal ini dapat berdampak negatif pada perusahaan, terutama terkait dengan biaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan baru (Gede dkk., 2021). Oleh sebab itu, perusahaan diharuskan mengoptimalkan kepuasan kerja, komitmen karyawan, dan mengelola stres kerja untuk mengurangi turnover.

Penelitian mengungkapkan kepuasan kerja memiliki peran dalam mengurangi niat untuk pindah kerja; semakin tinggi kepuasan kerja seseorang, semakin rendah niatnya untuk meninggalkan pekerjaan (Rakhmitania, 2022). Selain itu, komitmen yang kuat terhadap perusahaan juga dianggap sebagai faktor yang dapat menurunkan keinginan untuk mendapatkan pekerjaan lain. Karyawan dengan komitmen atau loyalitas tinggi pada perusahaan akan bertahan dan berusaha keras untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga keinginan untuk berpindah kerja menjadi berkurang (Ahdza dkk., 2022).

Stres karena pekerjaan adalah faktor lain yang bisa mendorong munculnya niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Kurniawan dan Susanto (2023) menyatakan bahwa tingginya tingkat stres dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja dan meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Maka, sangat penting bagi perusahaan untuk mengenali dan mengelola sumber-sumber stres di tempat kerja untuk menghasilkan lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan. Riset ini juga mengeksplorasi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan stres kerja, serta bagaimana aspek-aspek tersebut memengaruhi niat untuk berpindah pekerjaan, karena tingkat kepuasan kerja dianggap memiliki peran dalam menurunkan tingkat keinginan karyawan untuk pindah.

Riset dilakukan dengan melibatkan karyawan PT Sarana Perdana Semarang, sebuah perusahaan di bidang pembuatan badan mobil dan truk. Dalam dua tahun terakhir, terjadi peningkatan turnover yang signifikan di perusahaan ini, yang berdampak pada operasional perusahaan dalam memenuhi pesanan klien. Riset ini dimaksudkan guna mengeksplorasi pengaruh komitmen organisasi, dan stres kerja

terhadap pengaruhnya pada niat untuk berpindah kerja, serta peran kepuasan kerja sebagai mediator antar variabel-variabel tersebut. Hasil riset ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi strategis kepada manajemen perusahaan dalam upaya mengurangi turnover karyawan dan meningkatkan daya saing mereka.



Gambar 1. Rerangka Konseptual Penelitian

## METODOLOGI

Penelitian atau riset ini menerapkan pendekatan kausalitas untuk menguraikan hubungan sebab-akibat antar variabel yang diteliti. Fokus utama riset ini adalah memahami bagaimana komitmen organisasi (X1), stres kerja (X2), dan kepuasan kerja (Z) mempengaruhi turnover intention (Y).

Data riset ini diperoleh dari sumber primer yang dihimpun melalui kuesioner yang disebarkan kepada para subjek riset. Kuesioner ini mencakup persepsi karyawan PT. Sarana Perdana Semarang terhadap komitmen organisasi, stres kerja, kepuasan kerja, dan turnover intention. Seluruh 32 tenaga kerja PT. Sarana Perdana Semarang digunakan sebagai sampel riset dengan metode total sampling, maka jumlah responden dalam studi ini adalah 32 orang.

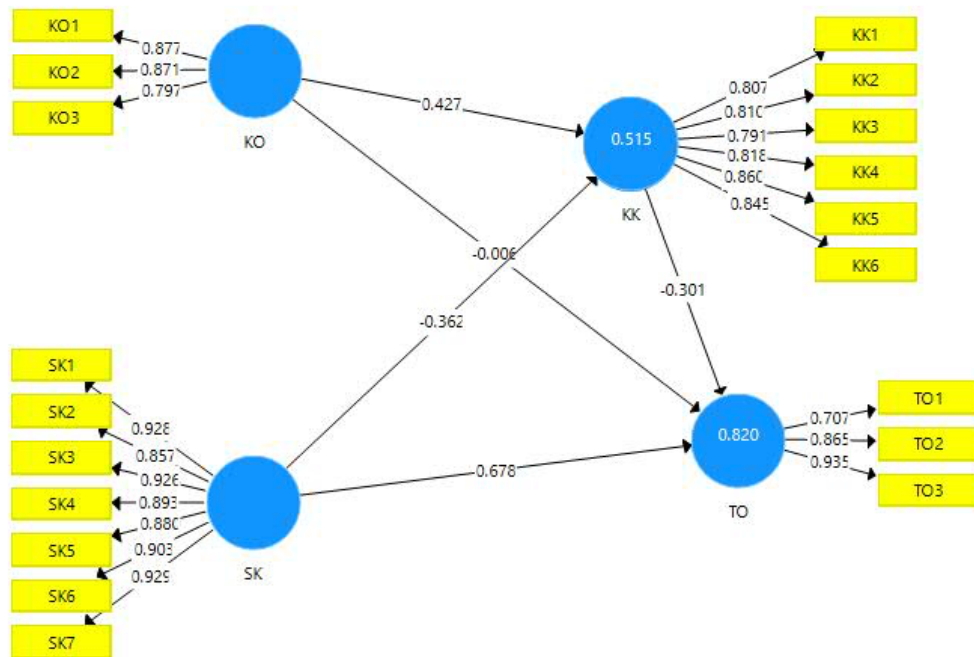
Riset ini melibatkan tiga jenis variabel: variabel dependen yang diukur dari turnover intention, variabel independen yang meliputi komitmen organisasi dan stres kerja, serta variabel intervening berupa kepuasan kerja. Setiap variabel ini dioperasionalkan berdasarkan definisi yang ada dalam literatur untuk memastikan keakuratan pengukuran.

Kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data mengukur persepsi subjek riset mengenai variabel-variabel yang diteliti, dengan skala Likert dari 1 hingga 5. Data yang telah dihimpun kemudian dianalisis dengan metode Structural Equation Modelling (SEM) yang dianalisis dengan perangkat lunak Smart PLS. Metode ini memungkinkan evaluasi hubungan antara variabel-variabel tersebut, serta memberikan wawasan lebih mendalam tentang bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen melalui pengaruh variabel intervening.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Evaluasi *Outer Model*

#### Validitas Konvergen



**Gambar 2.** Nilai Validitas Konvergen Menggunakan *Outer Loading*

Tabel 1 berikut menunjukkan hasil pengujian convergent validity yang mengukur konstruk.

**Tabel 1.** Hasil *Outer Model* Variabel

	KK	KO	SK	TO
KK1	0.807			
KK2	0.810			
KK3	0.791			
KK4	0.818			
KK5	0.860			
KK6	0.845			
KO1		0.877		
KO2		0.871		
KO3		0.797		
SK1			0.928	
SK2			0.857	
SK3			0.926	
SK4			0.893	
SK5			0.880	
SK6			0.903	
SK7			0.929	
TO1				0.707
TO2				0.865

TO3	0.935
-----	-------

Sumber : Hasil output Smart PLS

Hasil pengukuran konstruk memiliki nilai outer loading >0,7, sebagaimana tercantum pada Tabel 1. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap konstruk dinyatakan valid dan memenuhi kriteria validitas konvergen. Karena semua indikator yang mengukur konstruk telah memenuhi standar validitas konvergen, indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk menguji hipotesis.

Validitas Diskriminan

**Tabel 2.** Hasil Pengujian Discriminant Validity

	KK	KO	SK	TO
KK1	<b>0.807</b>	0.547	-0.551	-0.629
KK2	<b>0.810</b>	0.578	-0.451	-0.594
KK3	<b>0.791</b>	0.467	-0.498	-0.464
KK4	<b>0.818</b>	0.569	-0.486	-0.552
KK5	<b>0.860</b>	0.590	-0.619	-0.765
KK6	<b>0.845</b>	0.508	-0.537	-0.595
KO1	0.643	<b>0.877</b>	-0.649	-0.706
KO2	0.591	<b>0.871</b>	-0.477	-0.493
KO3	0.407	<b>0.797</b>	-0.522	-0.388
SK1	-0.544	-0.579	<b>0.928</b>	0.824
SK2	-0.457	-0.489	<b>0.857</b>	0.713
SK3	-0.636	-0.651	<b>0.926</b>	0.803
SK4	-0.500	-0.551	<b>0.893</b>	0.714
SK5	-0.701	-0.648	<b>0.880</b>	0.806
SK6	-0.582	-0.608	<b>0.903</b>	0.820
SK7	-0.596	-0.588	<b>0.929</b>	0.830
TO1	-0.652	-0.491	0.586	<b>0.707</b>
TO2	-0.560	-0.595	0.772	<b>0.865</b>
TO3	-0.665	-0.554	0.831	<b>0.935</b>

Sumber : Hasil output Smart PLS

Tabel 2 mengungkapkan bahwa semua indikator untuk variabel X1, X2, Z, dan Y mempunyai nilai loading factor lebih besar dari variabel laten lainnya. Ini menandakan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki validitas diskriminasi yang baik. Lebih lanjut, nilai average variance extracted (AVE) untuk setiap konstruk juga dapat digunakan untuk menguji validitas diskriminan, seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut.

**Tabel 3.** Average Variance Extracted

	Average Variance Extracted (AVE)
KK	0.676
KO	0.721
SK	0.815

TO	0.708
----	-------

Sumber : Hasil output Smart PLS

Melalui Tabel 3 ditarik kesimpulan bahwa model yang diterapkan pada riset ini menyatakan validitas diskriminan yang baik, karena nilai average variance extracted (AVE) untuk konstruk X1, X2, dan Z, serta Y semuanya melebihi 0,5.

Reliabilitas Komposit

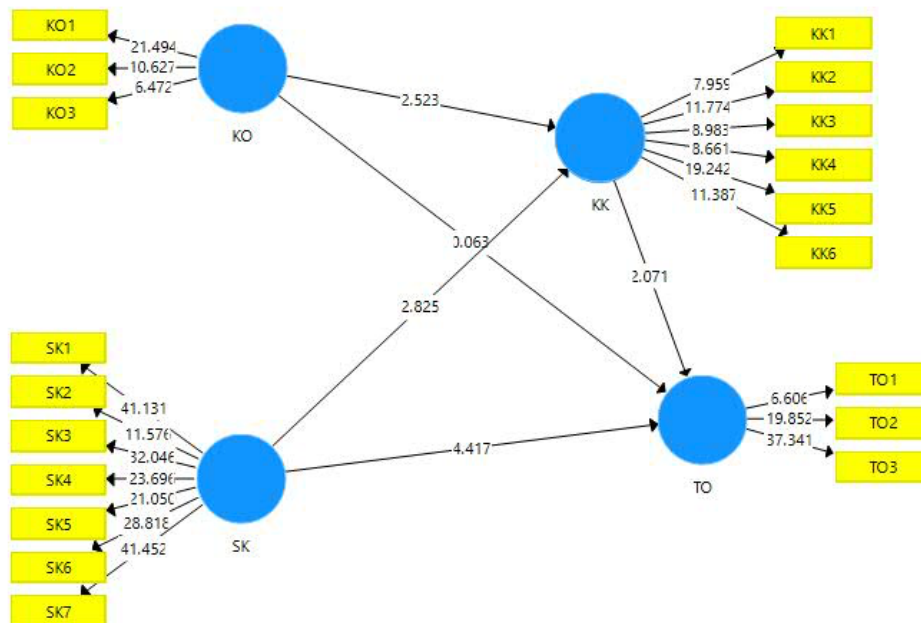
**Tabel 4.** Hasil Reliabilitas Komposit

	Reliabilitas Komposit
KK	0.926
KO	0.886
SK	0.969
TO	0.878

Sumber : Hasil output Smart PLS

Tabel 4 menjelaskan bahwa setiap variabel yang diuji memiliki nilai reliabilitas komposit >0,70, yang berarti model riset ini memenuhi kriteria reliabilitas komposit.

Evaluasi Inner Model



**Gambar 3.** Inner Model

**Tabel 5.** Nilai R-square Model

	R Square	R Square Adjusted
KK	0.515	0.482
TO	0.820	0.801

Sumber : Hasil output Smart PLS

Dari Tabel 5, didapati: 1) Nilai Adjusted R-square untuk model 1 0,482, artinya Z mampu dijelaskan sebesar 48,2% oleh variabel X1 dan X2, sedangkan 51,8%

dipengaruhi faktor lainnya. 2) Nilai Adjusted R-square untuk model 2 0,801, artinya Y dapat dijelaskan sebesar 80,1% oleh variabel X1, X2, dan Z, dengan 19,9% sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

### Uji Hipotesis

**Tabel 6.** Hasil Uji Hipotesis Berdasarkan *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
KK -> TO	-0.301	-0.316	0.146	2.071	0.039
KO -> KK	0.427	0.422	0.169	2.523	0.012
KO -> TO	-0.006	-0.008	0.100	0.063	0.950
SK -> KK	-0.362	-0.395	0.128	2.825	0.005
SK -> TO	0.678	0.666	0.153	4.417	0.000

Sumber : Hasil output Smart PLS

Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi (X1) terhadap Variabel Turnover Intention (Y)

Hasil pengujian hipotesis mengungkapkan bahwa koefisien untuk pengaruh variabel X1 pada Y adalah -0,006, dengan t-statistic 0,063 dan p-value 0,950. dikarenakan p-value >0,05 (0,950), hipotesis 1 pada riset ini ditolak. Artinya X1 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Y. Dengan kata lain, tingkat komitmen karyawan tidak mempengaruhi keputusan mereka untuk berpindah kerja.

Ini mengindikasikan bahwa tingkat komitmen yang dimiliki karyawan tidak mempengaruhi keputusan mereka untuk bertahan atau berpindah pekerjaan. Meskipun komitmen karyawan dipersepsikan tinggi, seharusnya hal ini mengurangi niat berpindah, namun dalam riset ini komitmen tidak menjadi faktor penentu. Banyak karyawan atau tenaga kerja yang usianya muda dan memunyai masa kerja singkat cenderung belum memiliki keinginan tinggi untuk berkomitmen, karena mereka masih mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik dan merasa jenuh dengan pekerjaan. Selain itu, ada karyawan yang tidak terlibat aktif dalam aktivitas perusahaan. Temuan ini konsisten dengan riset Risaldy dan Ananda (2022), yang juga mengungkapkan komitmen organisasi tidak mempengaruhi turnover intention.

Pengaruh Variabel Stres Kerja (X2) terhadap Variabel Turnover Intention (Y)

Hasil uji hipotesis pada X2 mengenai pengaruhnya terhadap Y menunjukkan nilai koefisien 0,678, t-statistic 4,417, dan p-value 0,000. Karena p-value <0,05 (0,000), hipotesis 2 dalam riset ini diterima. Ini berarti X2 memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Y. Tenaga kerja yang mengalami tingkat stres yang lebih tinggi cenderung mempunyai keinginan yang lebih besar untuk keluar dari perusahaan.

Temuan ini konsisten dengan hasil riset Ingsih dkk. (2022), yang menyebutkan bahwa stres karyawan meningkatkan keinginan untuk berpindah. Stres kerja berpotensi menyebabkan kerugian bisnis dengan mempengaruhi kepuasan kerja dan memperbesar keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini mendukung pendapat Ashadi dan Damiri (2013), yang menyatakan bahwa stres di tempat kerja dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Ini berpotensi menyebabkan karyawan ingin meninggalkan pekerjaan. Secara umum stres kerja di

PT. Sarana Perdana Semarang dipersepsikan rendah, namun karyawan dengan stres tinggi cenderung memiliki niat berpindah lebih besar. Konsisten dengan riset Kurniawan dan Susanto (2023), serta riset Apriyanto dan Haryono (2020), yang menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi turnover secara positif.

Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi (X1) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel X1 pada variabel Z, dengan nilai koefisien 0,427, t-statistic 2,523, dan p-value 0,012. Dikarenakan p-value yang diperoleh  $<0,05$  (0,012), hipotesis 3 dalam riset ini diterima. Artinya variabel X1 berpengaruh signifikan dan positif pada variabel Z. Dengan meningkatnya komitmen karyawan terhadap perusahaan, tingkat kepuasan mereka juga semakin tinggi.

Hasil ini sesuai dengan pernyataan bahwa kecenderungan perilaku karyawan didorong oleh sikap puas atau tidak puas. Komitmen yang tinggi pada perusahaan mencerminkan kepuasan kerja yang baik, mendukung pendapat Sugiarto (2018), bahwa komitmen kerja berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan komitmen organisasi terlihat saat harapan kerja terpenuhi, yang meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Hasil temuan ini sesuai dengan riset Hiola dan Hanurawan (2022), serta Halilintar dan Sobirin (2022), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Variabel Stres Kerja (X2) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Hasil pengujian hipotesis mengungkapkan bahwa pengaruh variabel X2 terhadap variabel Z memiliki koefisien -0,362, t-statistic 2,825, dan p-value 0,005. Karena p-value  $<0,05$  (0,005), hipotesis keempat dalam riset ini diterima. Ini menandakan bahwa variabel X2 memberikan dampak negatif yang signifikan pada variabel Z. Dengan meningkatnya tingkat stres, kepuasan kerja karyawan cenderung menurun. Jika organisasi dapat memastikan karyawan merasa puas, terhindar dari tekanan berlebihan, dan membangun komitmen organisasi yang kuat, maka karyawan akan secara sukarela menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan.

Temuan ini mendukung teori bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh rendahnya stres kerja. Sebagian besar responden merasa lingkungan kerja tidak memberikan tekanan berlebihan, sehingga stres kerja cenderung rendah. Tingkat stres kerja yang tinggi mampu mengurangi kepuasan dan kesejahteraan karyawan, serta menurunkan tingkat kepuasan kerja. Temuan ini sesuai dengan hasil riset Landari dan Wahyuni (2022) serta Yasa dan Dewi (2019), yang menyatakan bahwa stres kerja berdampak negatif pada kepuasan kerja.

Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Variabel Turnover Intention (Y)

Hasil uji hipotesis mengenai pengaruh variabel Z pada variabel Y menunjukkan nilai koefisien -0,301, t-statistic 2,071, dan p-value 0,039. Karena p-value  $<0,05$ , hipotesis kelima diterima. Ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, dengan hubungan negatif yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah niat karyawan untuk berpindah.

Temuan ini mendukung teori bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh faktor internal, di mana kepuasan kerja meningkatkan motivasi untuk tetap bekerja. Responden merasa puas dengan kondisi kerja di PT. Sarana Perdana Semarang, yang



berdampak pada penurunan niat untuk meninggalkan perusahaan. Hasil ini sejalan dengan pendapat Maulidah dkk. (2022) dan riset Antari (2019), yang menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan niat untuk berpindah kerja.

### Uji Mediasi

Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi (X1) terhadap Variabel Turnover Intention (Y) Dengan Kepuasan Kerja (Z) Sebagai Pemediasi

**Tabel 7.** Hasil Uji Mediasi Kepuasan Kerja Antara Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
KO -> KK -> TO	-0.129	-0.135	0.093	1.389	0.166

Sumber : Hasil output Smart PLS

Hasil uji efek tidak langsung pada variabel X1 pada variabel Y yang dimediasi variabel Z menunjukkan p-value 0,166 (>0,05). Artinya bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara komitmen organisasi dan turnover intention. Oleh karena itu, hipotesis keenam pada riset ini ditolak.

Ketidakmampuan kepuasan kerja untuk memediasi mungkin disebabkan oleh usia mayoritas karyawan yang masih muda dan cenderung kurang berkomitmen terhadap organisasi, serta belum memiliki keputusan tegas untuk berpindah. Temuan ini berbeda dari Halilintar dan Sobirin (2022), yang menyatakan kepuasan kerja dapat meningkatkan tanggung jawab dan semangat karyawan. Hasil ini juga tidak sesuai dengan riset Jaya dan Widiastini (2021) dan Yunita (2020), yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berperan signifikan sebagai pemediasi antara komitmen organisasi dan turnover intention.

Pengaruh Variabel Stres Kerja (X2) terhadap Variabel Turnover Intention (Y) Dengan Kepuasan Kerja (Z) Sebagai Pemediasi

**Tabel 8.** Hasil Uji Mediasi Kepuasan Kerja Antara Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
SK -> KK -> TO	0.109	0.124	0.080	1.359	0.175

Sumber : Hasil output Smart PLS

Hasil uji efek tidak langsung pada variabel X2 terhadap variabel Y melalui variabel Z menunjukkan p-value 0,175 (>0,05). Ini mengindikasikan bahwa variabel stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara tidak langsung terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak

berperan sebagai mediator dalam hubungan antara stres kerja dan turnover intention. Sebagai hasilnya, hipotesis ketujuh dalam riset ini ditolak.

Artinya, stres kerja dapat langsung mempengaruhi keputusan karyawan untuk berpindah kerja tanpa bergantung pada tingkat kepuasan kerja. Kemungkinan, karyawan dapat mengelola stres kerja melalui komunikasi yang baik dan efektif antar rekan kerja, yang mengurangi keinginan untuk mengundurkan diri. Temuan ini sejalan dengan riset Imran dkk. (2020), dan Olivian dan Setyawan (2022), yang juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediator antara stres kerja dengan turnover intention.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa kesimpulan dapat ditarik. Pertama, tidak ditemukan pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan niat untuk pindah kerja, yang menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi tidak memengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Kedua, stres kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk pindah kerja, berarti peningkatan stres kerja cenderung memperbesar niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Ketiga, terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Keempat, stres kerja berdampak negatif dan signifikan pada kepuasan kerja, sehingga peningkatan stres kerja dapat mengurangi kepuasan kerja. Kelima, kepuasan kerja memengaruhi secara negatif dan signifikan niat untuk pindah kerja, artinya semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah niat karyawan untuk berpindah kerja. Terakhir, kepuasan kerja tidak berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara komitmen organisasi, stres kerja, dan niat untuk pindah kerja, menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memainkan peran sebagai penghubung dalam pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja terhadap niat untuk berpindah pekerjaan.

Berdasarkan hasil riset, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan: Pertama, perusahaan sebaiknya terus meningkatkan komitmen karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan yang efektif, meskipun komitmen organisasi tidak secara signifikan mempengaruhi turnover intention. Kedua, Mengingat bahwa stres kerja memiliki dampak signifikan terhadap turnover intention, perusahaan harus menerapkan strategi untuk mengelola stres dengan cara menyediakan dukungan psikologis dan mengurangi beban kerja yang berlebihan. Ketiga, Karena kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap turnover intention, perusahaan perlu memusatkan perhatian pada peningkatan kepuasan kerja melalui pemberian penghargaan yang sesuai, penyediaan peluang pengembangan, dan perhatian terhadap masukan karyawan. Terakhir, Karena kepuasan kerja tidak berfungsi sebagai mediator antara variabel komitmen organisasi dan variabel stres kerja terhadap variabel turnover intention, perusahaan perlu menilai dan menyesuaikan kebijakan mereka agar lebih efektif dalam menangani masalah tersebut. Selain itu, riset lebih lanjut disarankan untuk mengidentifikasi variabel-variabel lainnya yang mungkin berpengaruh pada turnover intention.

## Referensi :

- Ahdzati Yahya, F., Hanurawan, F., Si, M., & Ed, M. (2022). The Relationship Between Organizational Commitment and Employee Turnover Intention in PT. X Mojokerto. *KnE Social Sciences, 2022(ICoPsy)*, 366–376. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i18.12401>
- Alif Hiola, A., & Hanurawan, F. (2022). Relationship Between Organizational Commitment and Employee Satisfaction of PT X. *KnE Social Sciences, 2022(ICoPsy)*, 228–242. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i18.12390>
- Antari, N. L. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention (Studi Pada Losari Hotel Sunset Bali). *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 1(1)*, 31. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v1i1.19428>
- Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Manajemen Dewantara, 4(1)*, 33–45. <https://doi.org/10.26460/md.v4i1.7672>
- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, 2(01)*, 89–98. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71>
- Arshadi, N., & Damiri, H. (2013). The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 84(2003)*, 706–710. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.631>
- Gede, I., Suryawan, R., Komang Ardana, I., & Suwandana, G. M. (2021). Transformational leadership, work stress and turnover intention: the mediating role of job satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research, 5*, 146–157. [www.ajhssr.com](http://www.ajhssr.com)
- Halilintar, R., & Sobirin, A. (2022). The Influence of Training and Organizational Commitment on Employee Performance through Job Satisfaction. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen, 01(05)*, 1–22. <https://journal.uui.ac.id/selma/index>
- Imran, B., Mariam, S., Aryani, F., & Ramli, A. H. (2020). *Job Stress, Job Satisfaction and Turnover Intention. 151(Icmae)*, 290–292. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200915.065>
- Ingsih, K., Kadarningsih, A., & Rijati, N. (2022). Job Stress, Compensation, Job Dissatisfaction and Turnover Intention. *Proceedings of the 2nd International Conference on Industry 4.0 and Artificial Intelligence (ICIAI 2021)*, 175(Iciai 2021), 68–72. <https://doi.org/10.2991/aisr.k.220201.013>
- Jaya, I. M. W. K., & Widiastini, N. M. A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Kewirausahaan, Akuntansi Dan Manajemen Tri Bisnis, 3(1)*. <https://doi.org/10.59806/tribisnis.v5i1.271>
- Kurniawan, P., & Susanto, N. (2023). The Effect of Job Stress, Job Satisfaction and Emotional Intelligence on Turnover Intention. *International Journal of Science, Technology & Management, 4(2)*, 358–365. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v4i2.763>
- Landari, & Wahyuni. (2022). Dampak ketakutan akan Covid-19 terhadap stres kerja, niat keluar, kepuasan kerja dan trauma sekunder: peran moderasi dukungan supervisor. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(4), 1154. <https://doi.org/10.29210/020222004>
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen, 3(2)*, 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Metariani, P., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Bumdes Di Kecamatan Sukasada. *Bisma: Jurnal Manajemen, 8(1)*, 1–9. <https://doi.org/10.23887/bjm.v8i1.32666>
- MUJIATI, N. W. (2020). 255285-Pengelolaan-Sdm-Untuk-Menciptakan-Keungg-74Fe222E. 1–12. <https://media.neliti.com/media/publications/255285-pengelolaan-sdm-untuk->

menciptakan-keungg-74fe222e.pdf

- Nainggolan, H. (2021). The effect of job satisfaction, organizational commitment and work stress on the turnover intention assumption of employees of Pt. Asiatrust technovima qualiti Samarinda branch. *Enrichment: Journal of Management*, 12(1), 358–364.
- Nurhayati, D. (2015). Strategi Indonesia Dalam Menghadapi Tantangan Global Dibidang Ekonomi. *Jurnal Heritage*, 3(1), 33–48. <https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/HERITAGE/article/view/819>
- Olivian, D., & Setyawan, A. (2022). Factors That Effect Turnover Intention With Job Satisfaction As an Intervening Variable At Food and Beverages Distribution Companies in Batam. *Journal of Business Studies and Mangement Review*, 6(1), 12–19. <https://doi.org/10.22437/jbsmr.v6i1.21073>
- Risaldy, A., & Ananda, D. (2022). Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan PT. ABC. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4), 201–208. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1801>
- Sugiarto, C. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intentions Pada Karyawan Hotel Sahid Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6.
- Suryaningtyas, D., & Asna. (2016). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(3). <https://media.neliti.com/media/publications/460569-none-0d0fe0d7.pdf>
- Tina Rakhmitania. (2022). Job Satisfaction Relationship With Turnover Intention. *Muhammadiyah International Public Health and Medicine Proceeding*, 2(1), 232–235. <https://doi.org/10.61811/miphmp.v1i2.216>
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1203–1229.
- Yunita, Y. (2020). the Effect of Organizational Commitment and Compensation on Turnover Intention With Job Satisfaction As an Intervening Variable for Employees of Pt Intercom Padang. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(2), 336–352. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i2.668>