

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Karyawan PT. Tunas Madukara Indah-2 Wonosobo)**

Anju Jantika Safitri

anjujantika7@gmail.com

EstiMargiyantiUtami

estiutami@umpwr.ac.id

Fitri Rahmawati

fitrirahmawati@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Perusahaan yang ingin berumur panjang dan *sustainable* harus memiliki SDM yang handal. Perusahaan seringkali menghadapi permasalahan yang berakibat pada lambatnya laju pertumbuhan produktivitas karyawan. Salah satunya adalah *turnover intention*. Munculnya *turnover intention* dari karyawan menjadi salah satu masalah yang dapat menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Tunas Madukara Indah-2 Wonosobo. Jumlah sampel sebanyak 125 karyawan yang ditentukan dengan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data primer dilakukan dengan kuesioner yang disusun dengan menggunakan skala likert dan kemudian diolah dengan menggunakan *Hierarchical Regression Analysis*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, dan komitmen organisasional memiliki peran mediasi dalam pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: Stres kerja, *turnover intention*, komitmen organisasional

A. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini setiap perusahaan hendaknya memberikan perhatian yang besar terhadap lingkungan eksternal dan internal perusahaan yang bertujuan untuk menjaga keberlangsungan perusahaan yang didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan yang ada di dalam perusahaan (Chandra *et al.*, 2021:25). Selain itu, untuk menjaga keberhasilan perusahaan dibutuhkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi dan lingkungan yang nyaman agar karyawan tidak memiliki niatan untuk keluar.

Menurut Rivai (2015:54) perusahaan yang ingin berumur panjang dan *sustainable* harus memiliki SDM yang handal. Perusahaan seringkali menghadapi permasalahan yang

berakibat pada lambatnya laju pertumbuhan produktivitas karyawan. Salah satunya adalah *turnover intention*. Munculnya *turnover intention* dari karyawan menjadi salah satu masalah yang dapat menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan. Kartono (2017:44) menjelaskan *turnover intention* merupakan keinginan pegawai untuk mengundurkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi.

Turnover yang tinggi dapat mengganggu kegiatan perusahaan, dampaknya antara lain melambungkan biaya seperti rekrutmen, wawancara, tes, dan tunjangan hari raya. Tingginya *turnover intention* pada perusahaan maka akan lebih sering perusahaan mengalami pergantian atau perputaran karyawan, dan biaya-biaya yang dikeluarkan perusahaan jauh lebih besar lagi. *Turnover* bisa terjadi ketika stres kerja yang tinggi pada perusahaan dan minimnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Moorhead dan Griffin (2013) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah stres kerja yang dialami karyawan.

Robbins dan Judge (2016:429) mengatakan bahwa stres kerja adalah kondisi dinamika dalam individu menghadapi peluang, kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demand*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres kerja bisa terjadi karena tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antar pribadi. Hasil penelitian Rismawan *et al* (2014) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif terhadap intensi keluar karyawan (*turnoverintention*). Oleh sebab itu, stres kerja merupakan faktor yang sangat penting yang dapat memberikan pengaruh pada *turnover intention*. Selain stres kerja, faktor yang mempengaruhi *turnoverintention* adalah komitmen organisasional dari karyawan (Mowday *et. al.*, 1979).

Komitmen organisasional adalah perasaan keterikatan mental dan fisik atau keterikatan karyawan dengan organisasi tempat dia bekerja atau organisasi tempat dia berada (Mowday *et. al.*, 1979). Komitmen organisasional mampu memediasi hubungan antara stres kerja dengan *turnoverintention*. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Rismawan *et al* (2014) dimana peneliti menemukan bahwa komitmen organisasional memediasi hubungan antara stres kerja dengan intensi keluar karyawan.

Objek dalam penelitian ini adalah PT Tunas Madukara Indah 2 yang terletak di Jalan Raya Purworejo KM 13, Sedayu-Sapuran, Wonosobo. PT Tunas Madukara Indah 2 merupakan salah satu dari sekian banyak badan usaha yang berkegiatan mengolah kayu di

Kabupaten Wonosobo. PT Tunas Madukara Indah 2 memiliki jumlah karyawan bagian produksi sebesar 251 orang. Para karyawan PT Tunas Madukara Indah-2 tentunya dituntut untuk memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Alasan peneliti memilih PT. Tunas Madukara Indah-2 Wonosobo karena ditemukan fenomena-fenomena yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Penelitian ini difokuskan pada karyawan bagian produksi yang ada di PT. Tunas Madukara Indah-2. Penelitian ini mengamati terkait tingkat *turnoverintention* pada PT. Tunas Madukara Indah-2 dengan menggunakan data karyawan keluar selama 5 tahun. Berikut adalah tabel rekapitulasi karyawan keluar dari semua divisi di PT. Tunas Madukara Indah-2 pada tahun 2018 – 2023:

Tabel 1
Rekapitulasi Karyawan Keluar PT. Tunas Madukara Indah-2 Pada Tahun 2018 – 2023

Tahun	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Des	Total
2018	9	9	6	9	8	18	18	9	9	14	10	13	132
2019	11	7	7	6	12	26	26	22	20	22	11	13	183
2020	12	8	5	6	2	11	15	14	8	9	5	9	104
2021	9	7	5	2	17	14	9	12	4	9	7	4	99
2022	5	3	1	8	22	15	7	8	12	9	11	5	106

r: PT. Tunas Madukara Indah-2

Karyawan yang memutuskan untuk keluar pada PT. Tunas Madukara Indah-2 relatif tinggi. Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa pada tahun 2018 perusahaan memiliki 132 karyawan yang memutuskan untuk keluar dari PT. Tunas Madukara Indah-2. Terjadi peningkatan *turnover* karyawan menjadi 183 karyawan pada tahun 2019. Namun pada tahun 2020 dan 2021 secara berturut-turut mengalami penurunan *turnover* karyawan menjadi 104 dan 99. Peningkatan *turnover* karyawan kembali terjadi pada tahun 2022 menjadi 106.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Tukul selaku HRD PT. Tunas Madukara Indah-2 diperoleh informasi bahwa terdapat fenomena mengenai permasalahan terkait *turnoverintention*. Bapak Tukul selaku HRD PT. Tunas Madukara Indah-2 menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang membuat tingginya tingkat *turnoverintention*. Karyawan banyak mengeluhkan tentang ketidakharmonisan hubungan antar rekan kerja yang menciptakan suasana lingkungan kerja menjadi tidak kondusif sehingga karyawan kurang bersemangat dan optimal dalam bekerja. Kurangnya kesempatan dalam mengembangkan karir.

Terdapat fenomena mengenai stres kerja pada karyawan PT. Tunas Madukara Indah-2. Stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. Tunas Madukara Indah-2 dapat terjadi karena beberapa tekanan yang dihadapi karyawan kerap kali berasal dari atasan. Atasan yang memberikan pekerjaan tidak sesuai dengan *job description* karyawan, wewenang pekerjaan yang tidak jelas merupakan contoh lain dari sumber stres kerja yang dialami oleh karyawan. Tingginya tingkat stres kerja yang dialami karyawan jika dibiarkan secara terus menerus dapat berakibat munculnya rasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan, menurunkan tingkat produktivitas karyawan serta keputusan untuk keluar dari pekerjaan yang telah dijalani.

Fenomena lainnya yaitu mengenai komitmen organisasional pada PT Tunas Madukara Indah-2. Berdasarkan hasil observasi dilapangan para karyawan tidak berusaha sebaik mungkin untuk efektivitas dan optimalisasi dalam mencapai tujuan organisasi karena tidak adanya ikatan emosional maupun perasaan wajib berkontribusi yang dimiliki karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk Menguji pengaruh komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Tunas Madukara Indah-2 Wonosobo.

B. RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang dan uraian identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, dapat ditarik beberapa rumusan masalah yaitu:

1. Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Tunas Madukara Indah-2 Wonosobo?
2. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Tunas Madukara Indah-2 Wonosobo?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Tunas Madukara Indah-2 Wonosobo?
4. Apakah komitmen organisasional memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Tunas Madukara Indah-2 Wonosobo?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. *Turnover Intention*

Kartono (2017:44) menjelaskan *turnover intention* merupakan keinginan pegawai untuk mengundurkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi. Menurut Lee dalam Varshney (2014), menyatakan bahwa *turnover intention* adalah persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk keluar dari pekerjaan saat ini. "*Turnover intention was conceived to be a conscious and deliberate willfulness to leave the organization*" (keinginan berpindah mengacu pada keinginan yang secara sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi)(Tett & Meyer, 1993:10). *Turnover intention* didefinisikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk keluar dan benar benar keluar dari perusahaan (Yucel, 2012:40).

Menurut dalam Kartono (2017:44) menyatakan bahwa indikator *turnover intention* yaitu:

- 1) Niat untuk keluar (*intention to quit*)
- 2) Pencarian pekerjaan (*job search*)
- 3) Berpikir untuk keluar (*thinking to quit*)

b. Stres Kerja

Robbins dan Judge (2016:429) mengatakan bahwa stres kerja adalah kondisi dinamika yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demand*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaan, dan dinamika timbulnya stres kerja ini tampaknya dari simptom (gejala) seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara 2011:157). Dalam stres kerja terdapat indikator yang menimbulkan keadaan stres dalam bekerja.

Menurut Robbins dan Judge (2016:431) yang merupakan indikator stres kerja, yaitu :

- 1) Tuntutan Tugas
- 2) Tuntutan Peranan
- 3) Tuntutan Interpersonal (Antar Pribadi)

c. Komitmen Organisasional

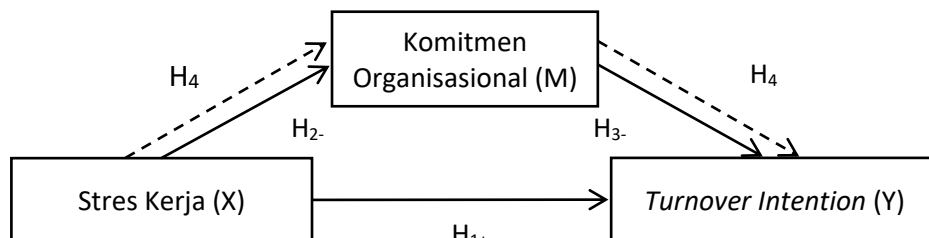
Komitmen organisasional merupakan kemampuan seseorang dalam mengidentifikasi dan melibatkan diri dalam kepentingan organisasi (Mowday *et al.*, 1979). Komitmen organisasional merupakan keadaan psikologis yang mencerminkan hubungan pegawai terhadap organisasi (Meyer *et al.*, 1993:3). Komitmen organisasional dapat diartikan sebagai suatu kekuatan dalam diri individu untuk mengidentifikasi keterlibatan dirinya terhadap suatu organisasi.

Komitmen organisasional adalah kumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki orang tentang organisasi mereka secara keseluruhan (George & Jones, 2012:90). Komitmen organisasional yang efektif adalah keterikatan emosional pegawai, keterlibatan dalam, dan identifikasi dengan suatu organisasi (McShane & Glinow, 2000:106).

Menurut Mowday *et al.*, (1979:226) komitmen terhadap organisasi diukur melalui 3 aspek berikut:

- 1) Keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- 2) Kesiediaan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi.
- 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1.
Kerangka Pikir

Keterangan:

—————→ = Pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

-----→ = Pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dimediasi dengan variabel mediasi (M)

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Mobley *et al* (1979:32) stres kerja menjadi pengaruh dari *turnover intention*. Penelitian dari Pranata dan Netra (2019) menyimpulkan adanya hubungan dan pengaruh antara stres kerja dan kesempatan adanya pekerjaan lain di luar organisasi terhadap keinginan karyawan untuk berpindah. Rismawan *et al* (2014) menunjukkan hubungan positif antara stres kerja dan keinginan berpindah. Selain itu Rohman (2018) juga menyimpulkan bahwa stres kerja dan intensitas perputaran karyawan memiliki hubungan yang positif signifikan. Tekanan psikologis kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap niat karyawan berhenti.

Stres kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan niat karyawan berhenti bekerja. Stres kerja telah menjadi salah satu penyebab utama dari hilangnya karyawan (Rismawan *et al.*, 2014). penelitian Rohman (2018) menemukan bahwa semakin besar stres akan meningkatkan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Sehubungan uraian di atas, maka diajukan hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 = Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional (Robbins dan Judge, 2016:429). Menurut Johnson *et al* (2005) kondisi kerja dan pekerjaan yang berulang-ulang dapat menyebabkan stres bagi karyawan serta mampu mengurangi komitmen organisasi. Tingginya stres kerja yang dialami berakibat pada rendahnya komitmen karyawan pada sebuah perusahaan (Masihabadi *et al.*, 2015).

Hasil penelitian Rohman (2018), Pranata dan Netra (2019) serta Rismawan *et al* (2014) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sehubungan uraian di atas, maka diajukan hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2 = Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional.

3. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Luthans (2011:147) menjelaskan bahwa antara komitmen organisasional dan *turnover intention* memiliki hubungan yang negatif dan signifikan. Penelitian yang dilakukan Mowday *et. al.*, (1979) juga menemukan adanya hubungan signifikan dan negatif antara komitmen dengan *turnover intention*. Aburumman *et al* (2020) juga menemukan hubungan negatif signifikan antara komitmen organisasional dan *turnover intention*. Morrison (1997) mengatakan bahwa komitmen merupakan faktor yang penting bagi organisasi karena pengaruhnya bagi *turnover* dan hubungannya dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang mempunyai komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaannya.

Hasil penelitian Rohman (2018), Pranata dan Netra (2019) serta Rismawan *et al* (2014) membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehubungan uraian di atas, maka diajukan hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3 = Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening.

Stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* (Robbins & Judge, 2016:429). *Turnover intention* dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasional (Mowday *et. al.*, 1979). Namun, apabila Stres kerja tidak dapat mempengaruhi komitmen organisasional, maka komitmen organisasional diharapkan dapat memediasi pengaruh Stres kerja terhadap *turnover intention*. Seorang karyawan mungkin saja lebih memilih untuk mencari alternatif pekerjaan lain demi kenyamanan dalam bekerja. Menurunnya tingkat komitmen organisasional akibat stres kerja dapat menjadikan karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan. Jika karyawan merasa diperhatikan maka karyawan akan dapat menekan stres dan juga memiliki rasa memiliki atau komitmen organisasional serta mengarah pada berkurangnya *turnover intention*.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Pranata dan Netra (2019), Rismawan *et al* (2014), serta Rohman (2018) yang membuktikan bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Sehubungan uraian di atas, maka diajukan hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H4 = Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. *Turnover Intention*

Kartono (2017:44) menjelaskan *turnover intention* adalah keinginan pegawai untuk mengundurkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi. Indikator *turnover intention* menurut Lum *et al* dalam Kartono (2017:44) adalah niat untuk keluar (*intention to quit*), pencarian pekerjaan (*job search*), serta berpikir untuk keluar (*thinking to quit*).

b. Keadilan Organisasional

Robbins dan Judge (2016:429) mengatakan bahwa stres kerja adalah kondisi dinamika yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan (*demand*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Terdapat tiga indikator stres kerja menurut Robbins dan Judge (2016:431) yaitu tuntutan tugas, tuntutan peranan dan tuntutan interpersonal (antar pribadi).

c. Komitmen Organisasional

Menurut Mowday *et. al.*, (1979:226) komitmen organisasional merupakan kemampuan seseorang dalam mengidentifikasi dan melibatkan diri dalam kepentingan organisasi. Pengukuran Komitmen Organisasional pada penelitian ini menurut Mowday *et. al.*, (1979:226) yaitu menggunakan indikator berikut:

- 1) Keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- 2) Kesiediaan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi.
- 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji *validitas* digunakan untuk mengukur *valid* atau tidaknya suatu kuesioner. Sebuah kuesioner akan dikatakan valid apabila antara data pada objek penelitian dan data yang dilaporkan oleh peneliti memiliki derajat ketepatan yang tinggi (Sugiyono, 2019). Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi

antara skor masing-masing item pernyataan dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur. Pengujian *validitas* dalam penelitian ini menggunakan *correlation product moment* dengan kriteria pengujian bila nilai *pearson correlation* > 0,3 maka dinyatakan *valid* (Sugiyono, 2019).

Setiap item pertanyaan memiliki nilai *pearson correlation* yang lebih tinggi dibandingkan r minimal (0,300). Berdasarkan pedoman pengambilan keputusan mengenai pengujian validitas, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh komponen pertanyaan berkaitan dengan variabel stres kerja (X), *turnover intention* (Y), serta komitmen organisasional (M) dinyatakan lolos uji validitas.

b. Uji Reliabilitas

Uji *reliabilitas* digunakan untuk mengukur konsistensi dari suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). *Reliabilitas* tiap butir pertanyaan dalam instrumen kuesioner akan diuji dengan uji statistik *cronbach alpha* (α). Instrumen dikatakan andal (*reliable*) jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) > 0,7 (Ghozali, 2018).

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel stres kerja memberikan nilai *cronbach alpha* 73% (0,730), variabel *turnover intention* memberikan nilai *cronbach alpha* sebesar 76,8% (0,768), serta variabel komitmen organisasional memberikan nilai *cronbach alpha* sebesar 93,6% (0,936). Keseluruhan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 70% (0,70) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pengukuran variabel dari kuesioner adalah reliabel artinya bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian merupakan kuesioner yang handal.

F. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan variabel mediasi dengan menggunakan program SPSS. Apabila nilai signifikansi variabel bebas kurang dari 0,05 maka dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan memiliki pengaruh, namun jika nilai signifikansi variabel bebas lebih dari 0,05 maka dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan tidak memiliki pengaruh. Pengujian ini mengacu pada model yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1986). Analisis regresi variabel dengan mediasi dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Langkah Pertama

Langkah pertama dilakukan dengan membuat persamaan model regresi antara variabel independen stres kerja terhadap variabel dependen *turnover intention*. Model regresi ini digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja (X) terhadap *turnover intention* (Y). Hasil regresi langkah 1 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Pengujian Regresi X Terhadap Y

Model	Standardized Coefficients Beta	Signifikansi	Keterangan
X → Y	0,661	0,000	positif dan signifikan

Sumber : Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa pengaruh Stres Kerja (X) terhadap *turnover intention* (Y) menghasilkan nilai koefisien regresi (c) sebesar 0,661. Hasil ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat stres pada karyawan, maka hal tersebut akan meningkatkan *turnover intention* yang terjadi pada karyawan.

b. Langkah Kedua

Langkah kedua dilakukan dengan membuat persamaan model regresi antara variabel independen Stres Kerja terhadap variabel mediasi komitmen organisasional. Model regresi ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja (X) terhadap komitmen organisasional (M). Hasil regresi langkah 2 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Pengujian Regresi X Terhadap M

Model	Standardized Coefficients Beta	Signifikansi	Keterangan
X → M	-0,625	0,000	Negatif dan signifikan

Sumber : Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa pengaruh stres kerja (X) terhadap komitmen organisasional (M) menghasilkan nilai koefisien regresi (c) sebesar -0,625. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Artinya, ketika karyawan memiliki stres yang tinggi hal tersebut akan menurunkan tingkat komitmen organisasional pada karyawan.

c. Langkah Ketiga

Langkah ketiga dilakukan dengan membuat persamaan model regresi antara variabel mediasi (komitmen organisasional) terhadap variabel dependen (*turnover intention*). Model regresi ini digunakan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional (M) terhadap *turnover intention* (Y). Hasil regresi langkah 3 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Pengujian Regresi M Terhadap Y

Model	Standardized Coefficients Beta	Signifikansi	Keterangan
M → Y	-0,785	0,000	Negatif dan signifikan

Sumber : Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* menghasilkan nilai koefisien regresi (c) sebesar -0,785. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional karyawan maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan.

d. Langkah Keempat

Langkah keempat dilakukan dengan membuat persamaan model regresi antara variabel independen (stres kerja) dan mediasi (komitmen organisasional) terhadap variabel dependen (*turnover intention*). Model regresi ini digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja (X) komitmen organisasional (M) terhadap *Turnover Intention* (Y). Hasil regresi langkah 4 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Pengujian Regresi X dan M Terhadap Y

Model	Standardized Coefficients Beta	Signifikansi	Keterangan
X+M→Y	0,279	0,000	positif dan signifikan

Sumber : Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* ketika mediasi oleh komitmen organisasional menghasilkan nilai koefisien regresi (c') sebesar 0,279. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Disimpulkan bahwa secara tidak langsung stres kerja akan berdampak pada

turnover intention melalui komitmen organisasional.

e. Perbandingan pengaruh langsung X terhadap variabel Y dengan pengaruh tidak langsung X terhadap variabel Y melalui variabel M

Perbandingan ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung keadilan organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* dengan mediasi komitmen organisasi. Perbandingan ditampilkan melalui tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Pengujian Regresi X dan M Terhadap Y

Model	Standardized Coefficients Beta	Signifikansi	Keterangan
X → Y	0,661	0,000	Partial Mediation
X+M→Y	0,279	0,000	

Sumber : Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 6 mengenai hasil perbandingan pengaruh langsung dan tidak langsung diketahui bahwa pengaruh langsung stres kerja (X) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 0,661. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Setelah diregresi bersama komitmen organisasional (M) menjadi 0,279 dengan nilai signifikansi 0,000. Artinya bahwa pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* tetap signifikan sebelum dan sesudah dimediasi oleh komitmen organisasional. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional dalam penelitian ini berperan sebagai *partial mediation* atau mediasi sebagian.

Variabel M dinyatakan sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*) jika setelah memasukkan variabel M, pengaruh variabel X terhadap Y yang tadinya signifikan (sebelum memasukkan variabel M) menjadi tetap signifikan setelah memasukkan variabel M ke dalam model persamaan regresi.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil perhitungan secara statistik menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel stres kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan tingkat signifikansi

(0,05). Sedangkan nilai koefisien regresi yang dihasilkan sebesar 0,661.

Berdasarkan hasil uji secara statistik, hipotesis pertama bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* diterima. Hal tersebut bisa dilihat dari karyawan PT Tunas Madukara Indah-2 yang memiliki banyak tekanan membuat para karyawan merasa kurang nyaman saat bekerja, contohnya *double job* dan tuntutan tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu yang merupakan penyebab terjadinya stres kerja pada karyawan sehingga berimplikasi pada keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan berkeinginan untuk mencoba pekerjaan yang lain serta mendapatkan pengalaman kerja yang baru. Masalah stres yang dialami oleh karyawan PT Tunas Madukara Indah-2 Wonosobo sangat berdampak negatif bagi perusahaan karena stres yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan kurang efektifnya karyawan dalam melakukan pekerjaan. Tingginya tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan PT Tunas Madukara Indah-2 Wonosobo dalam bekerja dalam perusahaan berakibat keinginan untuk meninggalkan organisasi dan beralih pada perusahaan lain.

Hal tersebut juga diperkuat berdasarkan teori yang menyatakan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap *turnover intention* (Robbins et al., 2018). *Turnover Intention* merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela dengan suatu alasan. Ketika karyawan mengalami tekanan dalam pekerjaannya, maka karyawan akan merasakan stres yang berlebihan sampai akhirnya akan berpikir untuk keluar dari organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rohman (2018), Pranata dan Netra (2019) serta Rismawan *et al* (2014) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan pada terhadap *turnover intention*.

b. Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil perhitungan secara statistik menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel stres kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan tingkat signifikansi (0,05). Sedangkan nilai koefisien regresi yang dihasilkan sebesar -0,625.

Berdasarkan hasil uji secara statistik, hipotesis kedua bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional diterima.

Haltersebut dapat dibuktikan dengan karyawan PT Tunas Madukara Indah-2 yang mengalami ketidakharmonisan hubungan antar rekan kerja yang menciptakan suasana lingkungan kerja menjadi tidak kondusif sehingga karyawan kurang bersemangat dan optimal dalam bekerja, kelebihan beban kerja, ketidakpuasan dalam bekerja dan ketidaknyamanan kerja. Tingginya tingkat stres kerja yang dialami karyawan jika dibiarkan secara terus menerus dapat berakibat munculnya rasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan, menurunkan tingkat produktivitas karyawan dan pada akhirnya akan menurunkan komitmen untuk tetap bekerja dalam perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Rohman (2018) bahwa kondisi kerja dan pekerjaan yang berulang-ulang dapat menyebabkan stres bagi karyawan serta mampu mengurangi komitmen organisasi. Tingginya stres kerja yang dialami berakibat pada rendahnya komitmen karyawan pada sebuah perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Pranata dan Netra (2019) serta Rismawan *et al* (2014) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

c. Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*

Hasil perhitungan secara statistik menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel stres kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan tingkat signifikansi (0,05). Sedangkan nilai koefisien regresi yang dihasilkan sebesar 0,625.

Berdasarkan hasil uji secara statistik, hipotesis ketiga bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* diterima. Hal tersebut dapat dilihat dari karyawan yang berusaha untuk mengurangi perannya dalam bekerja, menceritakan tentang beban kerja yang harus dihadapi saat bekerja, serta ketidakharmonisan hubungan antar rekan kerja yang menciptakan suasana lingkungan kerja menjadi tidak kondusif sehingga karyawan kurang bersemangat dan optimal dalam bekerja akan meningkatkan tingkat *turnover intention* karyawan dibuktikan dengan tidak adanya rasa nyaman dalam menjalani pekerjaannya dan berfikir untuk keluar dari PT Tunas Madukara Indah-2 Wonosobo. Hal tersebut dibuktikan dengan tingginya jumlah karyawan PT. Tunas

Madukara Indah-2 yang memutuskan untuk keluar atau *resign* pada tahun 2018 hingga 2023.

Teori yang dikemukakan Pranata dan Netra (2019) menjelaskan pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* yang disebabkan oleh banyaknya tawaran yang lebih menguntungkan dari perusahaan luar sehingga menyebabkan tingkat *turnover intention* karyawan yang tinggi. Begitu pula dengan Rohman (2018) serta Rismawan et al (2014) mengenai *turnover intention* diketahui bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

d. Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh variabel stres kerja terhadap *turnover intention*. Dibuktikan dengan nilai signifikansi yang dihasilkan dari variabel stres kerja dimediasi dengan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* adalah 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05. Sedangkan nilai koefisien regresi yang dihasilkan sebesar 0,279.

Berdasarkan hasil uji secara statistik, hipotesis keempat komitmen organisasional memediasi pengaruh stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* diterima. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional mampu memperkuat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat stres kerja karyawan yang rendah dibuktikan dengan beban kerja yang sesuai dengan proporsi pekerjaan, pekerjaan yang selalu dapat diselesaikan tepat waktu serta support dari rekan kerja dan atasan saat melakukan pekerjaan yang berat berdampak pada tingginya komitmen organisasional karyawan yang ditandai dengan karyawan yang berusaha untuk memaksimalkan perannya dalam bekerja serta merasa bahwa visi misi yang dimiliki PT Tunas Madukara Indah-2 Wonosobo yang sejalan dengan karyawan dapat menurunkan niat keluar karyawan yang ditunjukkan dengan meningkatnya rasa nyaman dalam menjalani pekerjaannya dan tidak pernah berpikir untuk keluar dari PT Tunas Madukara Indah-2 Wonosobo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rismawan et al (2014) yang menjelaskan bahwa seorang karyawan mungkin saja lebih memilih untuk mencari alternatif pekerjaan lain demi kenyamanan dalam bekerja.

Namun ketika karyawan memiliki komitmen pada perusahaan hal tersebut akan mempertimbangkan keputusan untuk keluar dari perusahaan. Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Pranata dan Netra (2019), serta Rohman (2018) yang membuktikan bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

G. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui peran komitmen organisasional sebagai mediator dalam pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Tunas Madukara Indah-2 Wonosobo. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.
2. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional.
3. Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
4. Komitmen organisasional memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aburumman, O., Salleh, A., Omar, K., & Abadi, M. (2020). The Impact Of Human Resource Management Practices And Career Satisfaction On Employee's Turnover Intention. *Management Science Letters*, 641–652. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.9.015>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator–Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Chandra, E., Rosmika, E., Efendi, E., Kafidzin, R., Fitrianna, N., Lie, D., Yulfiswandi, Y., Faza, I., Jasmine, T. L., & Siagian, E. M. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (6th ed.). Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2005). The Experience Of Work-Related Stress Across Occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178–187.
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. CV. Budi Utama.

- Luthans, F. (2011). Organizational Behavior An Evidence-Based Approach. In *pearson education, Limited* (12th ed., Vol. 10, Issue Chapter 4). McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Masihabadi, A., Rajaei, A., Shams Koloukhi, A., & Parsian, D. H. (2015). Effects of Stress on Auditors' Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance. *International Journal of Organizational Leadership*, 4, 303–314.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. Y. (2000). *Organizational Behavior*. Irwin/McGraw-Hill Boston.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review And Conceptual Analysis Of The Employee Turnover Process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Organizational Behavior: Managing People And Organizations, 9th ed.* Salemba empat.
- Morrison, K. A. (1997). How Franchise Job Satisfaction And Personality Affects Performance, Organizational Commitment, Franchisor Relations, And Intention To Remain. *Journal of Small Business Management*, 35(3), 39.
- Pranata, G. D., & Netra, I. G. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada Restoran Queen'S Tandoor Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3531. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p09>
- 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*, 8(3), 424–441.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi (Cetakan Kelima)*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Beward, K. E. (2018). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour) (12th ed.,)*. Salemba Empat.
- Rohman, M. L. (2018). *Analisis Pengaruh Stres kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah*. Universitas Islam Indonesia.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. In *Bandung: Alfabeta* (2nd ed.).
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Varshney, D. (2014). Impact of Self -Concept on Turnover Intention: An Empirical Study. *American International Journal of Contemporary Research*, 4(10), 87–96.
- Yücel, I. (2012). Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational

Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*, 7(20), 44–58. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n20p44>