

Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Pindah Pekerjaan

The Effect of Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Intention to Change Jobs

Gracielle Natasha¹, Prof. Dr. Endang Ruswanti, S.E., M.M²
Universitas Esa Unggul

Email: ellenatasha00@gmail.com¹, endang.ruswanti@esaunggul.ac.id²

Abstract

Research conducted by Prasetio et al. (2018) found that there was no significant relationship between job stress and job satisfaction. This study aims to examine the relationship between job satisfaction, job stress, organizational commitment and turnover intention. This research was conducted at one of the securities companies in Jakarta named PT. Sucor Sekuritas, which experienced an increase in the number of employees leaving from 2020-2021. The population of this research is the employees of PT. Sucor Sekuritas with a purposive sampling research sample. The source of this research data is secondary data obtained from companies and primary data obtained from a questionnaire survey using google form. The analysis of this research uses Variance based Structural Equation Model using Partial Least Square (Smart-pls) program with an alternative model of covariance based Structural Equation Model with outer model and inner model, as well as descriptive analysis with Three Box Methode. The results obtained in this study are job stress affects the intention to change jobs, job satisfaction and organizational commitment. Then there was no effect of job satisfaction on the intention to change jobs, there was no effect of organizational commitment on the intention to change jobs, and there was no effect of job satisfaction and organizational commitment as intervening variables between job stress and turnover intention.

Keywords: Sucor Sekuritas, Job Satisfaction, Job Stress, Organizational Commitment, Turnover Intention

Abstrak

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetio et al. (2018) menemukan ada nya hubungan tidak signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi dengan niat pindah pekerjaan. Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan sekuritas di Jakarta yaitu PT. Sucor Sekuritas yang mengalami peningkatan jumlah karyawan keluar dari tahun 2020-2021. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Sucor Sekuritas dengan sampel penelitian purposive sampling. Sumber data penelitian ini dengan data sekunder yang diperoleh dari perusahaan dan data primer yang diperoleh dari survey kuesioner dengan googleform. Analisis penelitian ini menggunakan Variance based Structural Equation Model dengan menggunakan program Partial Least Square (Smart-pls) dengan model alternatif covariance based Structural Equation Model dengan outer model dan inner model, serta analisis deskriptif dengan Three Box Methode. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah Stres kerja berpengaruh terhadap niat pindah pekerjaan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kemudian tidak ditemukan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap niat pindah pekerjaan, tidak ditemukan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap niat pindah pekerjaan, dan tidak ditemukan adanya pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening antara stres kerja dengan niat pindah pekerjaan.

Kata Kunci: Sucor Sekuritas, kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi, niat pindah pekerjaan.

PENDAHULUAN

Niat pindah pekerjaan yang tinggi dapat berdampak buruk pada perusahaan seperti penyitaan perhatian perusahaan yang mengarah pada penurunan produktivitas dan kualitas pelayanan (Chen et al., 2021). Niat pindah diakui sebagai fenomena negatif dalam tempat bekerja yang harus dihindari oleh suatu perusahaan (Kim & Hyun, 2017). Niat berpindah atau Turnover intention terjadi pada karyawan dipengaruhi oleh kondisi kerja tertentu dan kondisi ekonomi suatu negara secara keseluruhan, hal ini dapat mempengaruhi karyawan untuk mencari alternatif lain dan bermanifestasi sebagai niat pindah (Ahmad, 2018). Semangat kerja karyawan bergantung pada cara perusahaan mengelola karyawannya dengan baik atau tidak (Septian, 2018).

Niat pindah pekerjaan yang terjadi dalam sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh tingginya stress kerja (Soelton & Atnani, 2018). Stres menjadi salah satu masalah utama yang sulit untuk dihindari dalam pekerjaan (Soelton et al., 2020). Tingkat kepuasan kerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh Stres yang dapat menimbulkan terjadinya Niat pindah (Nurjaya et al., 2020) Kemudian, organisasi atau perusahaan yang menyediakan lingkungan dan menciptakan suasana yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat mengurangi terjadinya niat pindah (Alam & Asim, 2019). Kepuasan kerja itu sendiri menjadi prediktor penting dari niat pindah yang dapat mendefinisikan sejauh mana pekerja mengalami sikap dan perasaan positif tentang pekerjaan mereka (Yanchus et al., 2015). Selain itu, komitmen organisasi yang rendah menjadi faktor penting yang menyebabkan pergantian karyawan (turnover intention). Komitmen organisasi juga menjadi salah satu sikap penting yang dikembangkan oleh karyawan terhadap organisasi, yang dimana jika komitmen organisasi memberikan efek negatif akan mengakibatkan niat pindah (Guzeller & Celiker, 2020).

Niat pindah pekerjaan dan stres kerja dapat dimediasi oleh kepuasan kerja (Prasetio et al., 2018). Serupa dengan penelitian yang dilakukan juga yang dimana menemukan niat pindah dapat dipengaruhi oleh stres kerja dan kepuasan kerja (Kurniawaty et al., 2019; Lu et al., 2017; Yukongdi & Shrestha, 2020). Penelitian lain menemukan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan niat pindah (Silaban & Syah, 2018). Selanjutnya, ditemukan pada penelitian Lestari & Mujiati (2018) dan Septia Ningsih & Surya Putra (2019) yang menemukan bahwa adanya hubungan antara kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi dengan niat pindah pekerjaan. Namun demikian, mengingat komitmen organisasi memiliki dampak terhadap niat pindah, maka penelitian ini akan membahas

pengaruh stres kerja terhadap niat pindah dimediasi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi sesuai dengan rekomendasi (Prasetio et al., 2018).

Peneliti memilih perusahaan PT. Sucor Sekuritas sebagai objek penelitian. Menurut data pada perusahaan menunjukkan bahwa jumlah turnover PT. Sucor Sekuritas selama 2 tahun mengalami peningkatan pada sisi jumlah karyawan keluar. Pada tahun 2020 sebanyak 23 orang karyawan mengundurkan diri dan mengalami peningkatan pada tahun 2021 menjadi 30 orang. Peningkatan turnover pada sisi karyawan jumlah karyawan yang keluar tersebut sudah pasti berdampak negatif untuk PT. Sucor Sekuritas karena harus mengeluarkan biaya untuk mencari karyawan pengganti serta melakukan pelatihan bagi karyawan baru.

PT. Sucor Sekuritas merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pasar modal dan tentunya memiliki banyak pesaing. Untuk itu perlu adanya usaha untuk memperbaiki kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan, agar dapat meminimalisir turnover intention pada perusahaan ini. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk menguji hal-hal yang mempengaruhi tingkat turnover intention pada PT. Sucor Sekuritas dengan menguji hubungan antara kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi dengan niat pindah pekerjaan. Sehubungan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetio et al. (2018) yang meneliti hubungan mediasi kepuasan kerja dalam stres kerja terhadap niat pindah ditemukan adanya hipotesis tidak signifikan sehingga ingin diteliti lebih lanjut. Penelitian dilakukan dengan pengolahan data menggunakan SEM (Structure Equational Modelling) dengan aplikasi Smart PLS. Penelitian yang dilakukan diharapkan akan memberikan kontribusi lebih lanjut pada sumber daya manusia pada sisi niat pindah pekerjaan karyawan pada perusahaan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2022) stres merupakan psikologis proses yang terjadi sebagai respon terhadap tekanan lingkungan. Stres itu sendiri adalah cara manusia bereaksi secara mental terhadap perubahan (peristiwa dan situasi) dalam kehidupan yang dimana memiliki cara yang berbeda dan alasan yang berbeda (Kundaragi & Kadakol, 2015). Pendapat lain menjelaskan bahwa stres kerja dipandang sebagai reaksi terhadap karakteristik lingkungan kerja yang nampak mengancam individu dengan memberikan suasana stres untuk bekerja di tempat kerja (Ahn & Chaoyu, 2019). Selanjutnya Othman et al. (2014) berpendapat bahwa stres muncul sebagai akibat dari beban pekerjaan yang tidak terkendali sehingga seseorang tidak dapat menyeimbangkan antara mental, kesehatan fisik dan masalah pribadi atau impersonal. Pada stres kerja menurut Robbins dan Judge (2022) dapat diukur melalui indikator sumber stres kerja yaitu secara fisiologis, secara psikologis dan secara perilaku serta memiliki indikator sumber stres kerja

yaitu kesulitan berkonsentrasi dan perubahan fisik, kestabilan emosi dan mudah marah serta produktivitas rendah dan rasa gelisah.

Kepuasan Kerja

Menurut Spector (1997) kepuasan kerja didefinisikan sebagai gambaran perasaan individu terhadap pekerjaannya, yang dapat mengukur seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Kemudian Robbins & Coulter (2012) mengatakan kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang yang menggambarkan seperti apa pekerjaannya. Pada dasarnya, kepuasan kerja dapat menggambarkan perasaan baik atau buruk tentang pekerjaan individu yang dimana jika individu memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan yang baik tentang pekerjaannya, begitu juga sebaliknya (Robbins & Judge, 2022). Studi-studi tersebut menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya cenderung bertahan dengan pekerjaan mereka di organisasi (Sunarsi, 2019). Sehingga dapat dipahami bahwa kepuasan kerja adalah hal paling penting dan sering dipelajari dalam organisasi (Luthans et al., 2021). Sehingga Kepuasan kerja dapat diukur dengan lima dimensi yaitu pekerjaan, upah dan gaji, kesempatan promosi, pengawasan/supervisor, rekan kerja serta kondisi kerja (Luthans et al., 2021). Kemudian pada kepuasan kerja terdapat dua belas indikator menurut Luthans et al. (2021) yaitu pekerjaan yang menyenangkan, pekerjaan sesuai kemampuan, gaji sesuai dengan pekerjaan, puas dengan nominal gaji yang diterima, kepastian promosi, sistem promosi, dukungan moral dari atasan, bimbingan yang baik dari atasan, hubungan baik dengan rekan kerja, kemampuan bekerja sama yang baik dengan rekan kerja, fasilitas di kantor memadai serta kondisi ruang kerja.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai bagaimana karyawan memiliki kepercayaan dalam menerima tujuan organisasi dan keinginan untuk menetap di perusahaan tersebut (Mathis et al., 2017). Kemudian menurut Colquitt et al. (2018) komitmen organisasi merupakan bagaimana organisasi dapat mempengaruhi karyawan untuk menetap atau mencari pekerjaan lain. Selain itu Colquitt et al. (2018) mendefinisikan juga komitmen organisasi merupakan keinginan seorang karyawan agar terus menjadi anggota sebuah organisasi. Pendapat lain mendefinisikan komitmen organisasi merupakan kondisi dimana individu dalam organisasi bersedia mendedikasikan dirinya untuk organisasi yang tercemin dalam perilaku individu serta komitmen organisasi terlibat aktif dalam organisasi (Ahmad et al., 2010). Menurut Li et al. (2017) komitmen organisasi merupakan suatu jati diri individu dan nilai-nilai organisasi, dan bersedia serta berharap untuk tetap bekerja di organisasi. Pendapat lain dari Colquitt et al. (2018) mengacu pada teori Meyer & Allen (1997) menyatakan bahwa komitmen

organisasi dapat diukur dengan tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif. Selain itu komitmen organisasi memiliki indikator pada setiap dimensi, yaitu persahabatan yang baik, perasaan senang, budaya pada perusahaan, pendapatan yang tidak sesuai, kesempatan promosi, keluarga yang khawatir jika meninggalkan organisasi, moral terhadap atasan, rasa berhutang budi pada organisasi dan setia terhadap organisasi (Colquitt et al., 2018).

Niat Pindah

Menurut Mobley et al. (1978) niat pindah atau turnover intention didefinisikan sebagai situasi dimana individu memikirkan untuk keluar dari pekerjaannya. Niat pindah menurut Meyer & Tett (1993) merupakan niat yang disengaja dilakukan oleh seseorang secara sadar untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Kemudian menurut Robbins & Coulter (2018) niat pindah adalah mengundurkan diri dari pekerjaan secara sukarela maupun tidak sukarela. Selain itu Siu et al. (2015) mendefinisikan niat pindah merupakan keadaan dimana karyawan berada pada periode tertentu dalam organisasi untuk mempertimbangkan atau memutuskan untuk meninggalkan organisasi serta karyawan tersebut tidak hanya kehilangan posisi namun juga kehilangan keuntungan dari organisasi. Sehingga Turnover intention dapat diukur dengan teori Michaels dan Spector (1982) yang menyatakan terdapat indikator niat pindah yaitu karyawan yang berpikir untuk keluar dari organisasi, mencari pekerjaan baru secara aktif, dan akan meninggalkan organisasi.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan desain penelitian asosiatif kausal atau pendekatan kausalitas untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, yang sifatnya kausal karena hubungan yang bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2019). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif atau data yang disajikan berupa angka (Sugiyono, 2019). Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dimana diperoleh langsung dari objek penelitian dan data sekunder diperoleh dari perusahaan (Sugiyono, 2019). Data primer diperoleh dengan mengolah kuesioner yang diberikan secara langsung kepada karyawan PT. Sucor Sekuritas. Data sekunder berupa data karyawan keluar dari PT. Sucor Sekuritas tahun 2020 - 2021. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner kepada seluruh responden menggunakan google form yang diberikan secara langsung kepada responden karyawan PT. Sucor Sekuritas untuk mengetahui pengaruh stres kerja sebagai variabel bebas atau variabel X (*Independent Variable*), komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel

mediasi atau variabel Z (*Intervening Variable*) terhadap niat pindah pekerjaan sebagai variabel tidak bebas atau variabel Y (*Dependent Variable*).

Dalam menilai jawaban setiap pernyataan pada kuesioner menggunakan metode skala *Likert* menurut Sugiyono (2019) dengan bobot penilaian pada skala likert bentuk pilihan ganda yaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Netral), 4 (Setuju), dan 5 (Sangat Setuju). Dengan pengukuran variabel stres kerja diukur dengan 6 pernyataan diadopsi dari Robbins & Judge (2022). Kemudian pada Variabel kepuasan kerja diukur dengan 12 pernyataan diadopsi dari Luthans et al. (2021). Variabel komitmen organisasi diadopsi dari Colquitt *et al.* (2018) dengan 9 pernyataan, dan variabel niat pindah pekerjaan diukur dengan 3 pernyataan yang diadopsi dari (Michaels & Spector, 1982). Sehingga total pernyataan pada kuesioner memiliki 30 pernyataan.

Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Sucor Sekuritas dengan jumlah populasi sebanyak 203 karyawan. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling* yang dimana teknik ini mempertimbangkan bahwa peneliti telah menentukan responden yang akan dijadikan sampel (Ruswanti & Januarko, 2021). Beberapa kriteria yang dijadikan Sampel yaitu Lama bekerja 3 bulan sampai dengan lebih dari 1 tahun dan berusia 21 sampai dengan lebih dari 42 tahun. Penentuan jumlah responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini adalah sebanyak lima kali jumlah pernyataan sehingga membutuhkan 150 responden (5x30pernyataan) berdasarkan pada teori Mutlivariate data menurut (Hair *et al.*, 2019)

Penelitian ini menggunakan Teknik analisis data dengan perangkat lunak *Component* atau *Variance Based Structural Equation Model*, pengolahan datanya menggunakan program *Partial Least Square (SMART-PLS)* serta model alternatif dari *covariance based Structural Equation Model (SEM)* (Ghozali & Latan, 2020). Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu *measurement model* atau *outer model* (model pengukuran reflektif) dan *structural model* atau *inner model* (model struktural). Serta analisis deskriptif menggunakan kriteria *Three Box Method* oleh (Ferdinand, 2006).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil analisis evaluasi *outer model* pada setiap variabel dinyatakan reliabel atau dikatakan konsisten (stabil) yang dimana menyatakan bahwa seluruh pernyataan (indikator) pada setiap variabel dapat dipahami atau tepat untuk digunakan sebagai alat ukur. Yang dimana dilihat dari *outer model* yang mengukur validitas yang baik dilakukan dengan *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity*. Pada *Convergent Validity* dapat dilihat nilai *loading factor* $\geq 0,7$ atau $\geq 0,5$ sampai 0,6 dianggap cukup (Ghozali & Latan, 2020). Kemudian indikator dinyatakan valid dengan nilai *average variance extracted (AVE)* $\geq 0,50$ dan pada

pengujian *Discriminant Validity* baik dimana nilai *cross loading* $\geq 0,7$ (Ghozali & Latan, 2020). Selain itu ukuran lain dari *discriminant validity* yaitu *cross loading* yang dimana setiap blok indikator memiliki *loading* lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur dibandingkan dengan indikator untuk laten variabel lainnya (Ghozali & Latan, 2020). Pengujian reliabilitas dinilai konsisten pada seluruh variabel nilai *Composite Reliability* maupun *Cronbach Alpha* $\geq 0,7$ (Ghozali & Latan, 2020)

Uji Analisis Deskriptif

Analisis deksriptif pada penelitian ini menggunakan Three Box Method oleh Ferdinand, (2006) untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel menggunakan deskripsi variabel dengan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden yang berjumlah 125, dikonversikan ke dalam data kuantitatif dengan skor skala 1 (satu) sama dengan 5 (lima) Dimana batas atas rentang skor $(\%F5)/5 = (125*5)/5 = 125$ dan $(\%F1)/5 = (125*1)/5 = 25$. Indeks tersebut menunjukkan skor 25-125 menghasilkan rentang sebesar 100 dan menghasilkan rentang untuk masing-masing sebesar 33,3 yang akan digunakan sebagai daftar interpretasi indeks sebagai berikut:

Tabel Three Box Methode

Skor	Kriteria
25 - 58,3	Rendah
58,4 - 91,7	Sedang
91,8 - 125,1	Tinggi

Sumber: Ferdinand (2006)

Kategori jawaban responden dapat dijelaskan dengan 25 - 58,3 adalah kategori rendah atau tidak baik yang menunjukkan kondisi variabel yang masih rendah atau tidak baik dimiliki oleh variabel penelitian, 58,4 - 91,7 adalah kategori sedang atau cukup yang menunjukkan kondisi variabel yang sedang atau cukup dimiliki oleh variabel penelitian dan 91,8 - 125,1 adalah kategori tinggi atau baik yang menunjukkan kondisi variabel yang tinggi atau baik dimiliki oleh variabel penelitian.

Evaluasi Model Structural

Menilai model structural dengan PLS dapat dimulai dengan melihat nilai interpretasi R^2 regresi linear untuk variabel laten endogen yang mampu dijelaskan dengan nilai hasil R^2 yaitu 0,67 baik, 0,33 moderat dan 0,19 lemah (Ghozali & Latan, 2020). Disamping melihat nilai R-Square, evaluasi dengan melihat Q-square predictive relevance untuk model konstruk dengan tujuan untuk mengukur

seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model konstruk. Nilai Q-Square > nol (0) menunjukkan bahwa model penelitian mempunyai nilai predictive relevance, dan jika Q-Square < nol (0) menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance. Lalu untuk nilai estimasi hubungan jalur dalam model structural diperoleh jalur dengan jalur bootstrapping menggunakan significance level = 5% atau tingkat kepercayaan 95% sehingga t-value yang digunakan 1,96 (Ghozali & Latan, 2020). Untuk melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan t-statistic pada konstruk dapat dilihat di PLS Algorithm Bootstrapping report dan memilih path coefficients dan melihat pada table t-statistic.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil analisis evaluasi outer model pada setiap variabel dinyatakan reliabel atau dikatakan konsisten (stabil) yang dimana menyatakan bahwa seluruh pernyataan (indikator) pada setiap variabel dapat dipahami atau tepat untuk digunakan sebagai alat ukur. Yang dimana dilihat dari outer model yang mengukur validitas yang baik dilakukan dengan Convergent Validity dan Discriminant Validity. Pada Convergent Validity dapat dilihat nilai loading factor $\geq 0,7$ atau $\geq 0,5$ sampai 0,6 dianggap cukup (Ghozali & Latan, 2020). Kemudian indikator dinyatakan valid dengan nilai average variance extracted (AVE) $\geq 0,50$ dan pada pengujian Discriminant Validity baik dimana nilai cross loading $\geq 0,7$ (Ghozali & Latan, 2020). Selain itu ukuran lain dari discriminant validity yaitu cross loading yang dimana setiap blok indikator memiliki loading lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur dibandingkan dengan indikator untuk laten variabel lainnya (Ghozali & Latan, 2020). Pengujian reliabilitas dinilai konsisten pada seluruh variabel nilai Composite Reliability maupun Cronbach Alpha $\geq 0,7$ (Ghozali & Latan, 2020). Hasil evaluasi mengenai uji validitas dan reliabilitas disajikan sebagai berikut:

Tabel Discriminant Validity (Cross Loading)

	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Niat Pindah	Stres Kerja
KK1	0.843	0.672	-0.114	0.589
KK10	0.865	0.771	-0.188	0.559
KK11	0.819	0.725	-0.106	0.551
KK12	0.853	0.737	-0.159	0.562
KK2	0.763	0.628	-0.110	0.611
KK3	0.794	0.613	-0.234	0.536
KK4	0.721	0.598	-0.190	0.494
KK5	0.795	0.699	-0.254	0.595
KK6	0.709	0.646	-0.109	0.519
KK7	0.837	0.762	-0.266	0.461
KK9	0.775	0.656	-0.211	0.542

KO1	0.567	0.727	-0.019	0.485
KO2	0.646	0.800	-0.244	0.464
KO3	0.662	0.798	-0.357	0.426
KO4	0.735	0.802	-0.192	0.463
KO7	0.637	0.781	-0.275	0.391
KO8	0.721	0.794	-0.081	0.513
KO9	0.735	0.802	-0.177	0.483
NP2	-0.124	-0.164	0.905	0.038
NP3	-0.265	-0.280	0.953	-0.069
SK1	0.577	0.503	-0.024	0.711
SK2	0.448	0.412	0.017	0.740
SK3	0.592	0.505	-0.120	0.859
SK5	0.393	0.267	0.038	0.705
SK6	0.569	0.486	0.023	0.800

Sumber: Diolah Peneliti, 2022

Tabel Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.943	0.944	0.951	0.638
Komitmen Organisasi	0.897	0.899	0.919	0.619
Niat Pindah	0.846	0.915	0.927	0.864
Stres Kerja	0.823	0.836	0.875	0.586

Sumber: Diolah Peneliti, 2022

Hasil Evaluasi Model Structural

Tabel 2. R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.474	0.470
Komitmen Organisasi	0.343	0.337
Niat Pindah	0.092	0.069

Sumber: Data Primer - SMARTPLS

Hasil evaluasi model structural menilai dengan melihat perubahan nilai R-Squares untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantvive (Ghozali &

Latan, 2020). Berdasarkan tabel R-Square dapat dijelaskan bahwa sebanyak 47,4% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh stres kerja, sedangkan 52,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini, serta dikategorikan sebagai moderate sebab memiliki nilai diatas 0,33. Kemudian variabel komitmen organisasi dipengaruhi oleh stress kerja sebanyak 34,3% dan sebesar 65,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini, serta dikategorikan sebagai moderate sebab memiliki nilai diatas 0,33. Selanjutnya, variabel niat pindah dipengaruhi oleh variabel stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi sebesar 9,2% dan sebesar 90,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini, serta dikategorikan sebagai model lemah sebab memiliki nilai dibawah 0,19.

Tabel 3. Q-square predictive relevance

	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kepuasan Kerja	0.281
Komitmen Organisasi	0.204
Niat Pindah	0.061

Sumber: Data Primer - SMARTPLS

Nilai Q-square predictive relevance > 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance. Hasil perhitungan perhitungan Q- square predictive relevance pada variabel kepuasan kerja (variabel independent) sebesar 0,281, variabel komitmen organisasi (variabel independent) 0,204 dan variabel niat pindah (variabel dependen) 0,061. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model layak dengan mempunyai nilai prediktif yang relevan.

Uji Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif terhadap variabel variabel stres kerja (X) terdiri dari lima indikator berdasarkan Robbins & Judge (2022) telah diolah dengan Excel. Analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel stres kerja diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel stres kerja adalah 99,32 dan merupakan kategori tinggi. Penilaian tertinggi sebesar 106,2 berada di indikator produktivitas rendah dengan pernyataan “Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”. Hal lain yang perlu diperbaiki mengenai stres kerja dengan penilaian terendah yaitu sebesar 94,2 pada indikator perubahan fisik dengan pernyataan “Banyaknya pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kondisi Kesehatan” yang artinya perusahaan harus mempertimbangkan mengenai peningkatan seleksi karyawan dan penempatan kerja, pelatihan, keterlibatan karyawan, cuti panjang karyawan dan program Kesehatan perusahaan (Robbins & Judge, 2022). Hasil analisis deskriptif variabel stres kerja disajikan sebagai berikut:

Tabel Hasil Statistik Deskriptif Stres Kerja

No	Indikator	Pernyataan	Skala					Jumlah*	Indeks**	K
			1	2	3	4	5			
1	Kesulitan Berkonsentrasi	SK1: Mudah berkonsentrasi walaupun banyak pekerjaan.	3	0	15	55	52	125	105.6	
		SK2: Banyaknya pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kondisi Kesehatan.	3	0	45	220	260	528		
2	Perubahan Fisik	SK3: Tidak panik dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit.	3	7	41	39	35	125	94.2	
		SK5: Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	3	14	123	156	175	471		
3	Kestabilan Emosi	SK6: Dapat tenang walaupun terdapat masalah dalam pekerjaan.	1	14	23	54	33	125	95.8	
		SK4: Tidak panik dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit.	1	28	69	216	165	479		
4	Produktivitas Rendah	SK7: Dapat tenang walaupun terdapat masalah dalam pekerjaan.	0	1	18	55	51	125	106.2	
		SK8: Dapat tenang walaupun terdapat masalah dalam pekerjaan.	0	2	54	220	255	531		
5	Rasa Gelisah	SK9: Dapat tenang walaupun terdapat masalah dalam pekerjaan.	3	11	31	44	36	125	94.8	
		SK10: Dapat tenang walaupun terdapat masalah dalam pekerjaan.	3	22	93	176	180	474		
							Jumlah	496.6		
							Rata-Rata	99.32		

Sumber: Data Primer yang Telah Diolah, 2022

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel kepuasan kerja (Z1) terdiri dari 11 indikator yang dilakukan diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel kepuasan kerja adalah 97,2 dan merupakan kategori tinggi. Penilaian tertinggi sebesar 106,2 berada di indikator kerja sama yang baik dengan rekan kerja dengan pernyataan “Kerja sama dengan rekan kerja yang kooperatif menyenangkan.”. Hal lain yang perlu diperbaiki mengenai kepuasan kerja dengan penilaian terendah yaitu sebesar 88,2 pada indikator gaji sesuai dengan pekerjaan dengan pernyataan “Puas karena gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan” yang dimana tidak diragukan lagi adalah sebagian besar karyawan bahkan tidak tahu berapa banyak manfaat yang mereka terima atau cenderung meremehkan manfaat ini karena tidak menyadari nilai moneterinya (Luthans et al., 2021). Hasil analisis deskriptif variabel kepuasan disajikan sebagai berikut:

Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organsiasi Terhadap Niat Pindah Pekerja

Gracielle Natasha¹, Prof. Dr. Endang Ruswanti, S.E., M.M²

DOI: <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.302>

Tabel Hasil Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

No	Indikator	Pernyataan	Skala					Jumlah*	Indeks**	Ka
			1	2	3	4	5			
1	Pekerjaan yang Menyenangkan	Puas dengan pekerjaan yang dilakukan.	4	2	19	50	50	125	103	
			4	4	57	200	250	515		
2	Pekerjaan Sesuai Kemampuan	Beban pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan.	5	4	23	49	44	125	99.6	
			5	8	69	196	220	498		
3	Gaji Sesuai dengan Pekerjaan	Puas karena gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	8	15	37	33	32	125	88.2	
			8	30	111	132	160	441		
4	Puas dengan Nominal Gaji yang Diterima	Gaji yang diterima mencukupi kebutuhan sehari-hari.	7	12	34	44	28	125	89.8	
			7	24	102	176	140	449		
5	Kepastian Promosi	Perusahaan memberikan kesempatan promosi berdasarkan prestasi dan kinerja karyawan.	11	10	29	42	33	125	90.2	
			11	20	87	168	165	451		
6	Sistem Promosi	Perusahaan memberikan kesempatan promosi yang sama bagi setiap karyawan.	11	10	37	41	26	125	87.2	
			11	20	111	164	130	436		
7	Dukungan Moral dari Atasan	Perhatian atasan baik terhadap bawahan.	7	3	21	49	45	125	99.4	
			7	6	63	196	225	497		
8	Kerja Sama yang Baik dengan Rekan Kerja	Kerja sama dengan rekan kerja yang kooperatif menyenangkan.	5	2	15	53	53	128	106.2	
			5	4	45	212	265	531		
9	Hubungan Baik dengan Rekan Kerja	Nyaman bekerja dengan rekan-rekan kerja saya.	6	2	15	48	54	125	103.4	
			6	4	45	192	270	517		
10			5	2	25	50	43	125	99.8	

Hasil analisis deksriptif terhadap variabel komitmen organisasi (Z2) terdiri dari 7 indikator yang dilakukan diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel komitmen organisasi adalah 93,3 dan merupakan kategori tinggi. Penilaian tertinggi sebesar 98,4 berada di indikator persahabatan dengan pernyataan “Saya menyukai lingkungan pekerjaan saya”. Hal lain yang perlu diperbaiki mengenai komitmen organisasi dengan penilaian terendah yaitu sebesar 88,2 pada indikator kesempatan promosi dengan pernyataan “Perusahaan selalu memberikan peluang promosi” yang dimana perusahaan dapat melakukan sesuatu untuk mempertahankan karyawan dengan menawarkan penawaran promosi yang lebih sering (Colquitt et al., 2018). Hasil analisis deskriptif komitmen organisasi disajikan sebagai berikut:

Tabel Hasil Statistik Deskriptif Komitmen Organisasi

No	Indikator	Pernyataan	Skala					Jumlah*	Indeks**
			1	2	3	4	5		
1	Perasaan Senang	K01: Saya memiliki beberapa teman baik disini, saya akan sedih jika meninggalkan perusahaan ini	7	6	30	41	41	125	95.6
			7	12	90	164	205	478	
2	Persahabatan	K02: Saya menyukai lingkungan pekerjaan saya.	6	5	26	42	46	125	98.4
			6	10	78	168	230	492	
3	Budaya Perusahaan	K03: Saya dengan senang hati meneruskan perjalanan karir perusahaan ini.	11	9	34	42	29	125	88.8
			11	18	102	168	145	444	
4	Kesempatan Promosi	K04: Perusahaan selalu memberikan peluang promosi.	11	10	37	36	31	125	88.2
			11	20	111	144	155	441	
5	Kewajiban Moral terhadap Atasan	K07: Saya mendapatkan banyak bimbingan dan pelatihan dari atasan saya.	10	9	23	42	41	125	94
			10	18	69	168	205	470	
6	Rasa Berhutang Budi	K08: Perusahaan ini mempekerjakan saya disaat perusahaan lain berpikir bahwa saya tidak kompeten.	8	6	25	46	40	125	95.8
			8	12	75	184	200	479	
7	Rasa Setia Terhadap Organisasi	K09: Saya berprinsip untuk setia terhadap perusahaan ini.	12	3	32	42	36	125	92.4
			12	6	96	168	180	462	
							Jumlah	653.2	
							Rata-Rata	93.3	

Sumber: Data Primer yang Telah Diolah, 2022

Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Pindah Pekerjaan

Gracielle Natasha¹, Prof. Dr. Endang Ruswanti, S.E., M.M²

DOI: <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.302>

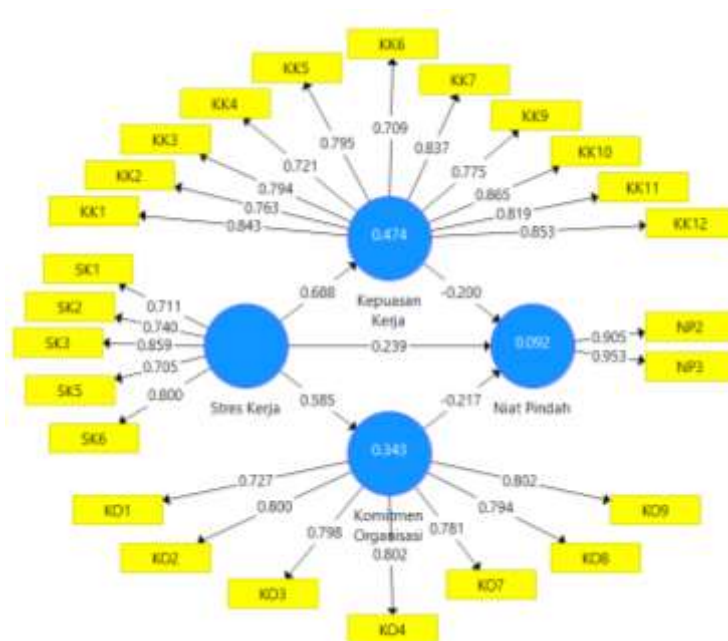
Hasil analisis deskriptif terhadap variabel niat pindah (Y) terdiri dari 2 indikator yang dilakukan diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel niat pindah adalah 96,6 dan merupakan kategori tinggi. Penilaian tertinggi berada di indikator mencari pekerjaan baru dengan pernyataan “Saya pernah mencari pekerjaan lain”. Kemudian penilaian terendah yaitu 96,4 pada indikator meninggalkan organisasi dengan pernyataan “Saya pernah berniat untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini” yang artinya karyawan kemungkinan besar akan berhenti jika tersedia pekerjaan lain (Michaels & Spector, 1982). Hasil analisis deskriptif niat pindah disajikan sebagai berikut:

Tabel Hasil Statistik Deskriptif Niat Pindah

No	Indikator	Pernyataan	Skala					Jumlah*	Indeks**
			1	2	3	4	5		
1	Mencari Pekerjaan Baru	NP2: Saya pernah mencari pekerjaan lain.	5	12	22	41	45	125	96.8
			5	24	66	164	225	484	
2	Meninggalkan organisasi	NP3: Saya pernah berniat untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini.	6	13	21	38	47	125	96.4
			6	26	63	152	235	482	
							Jumlah	193.2	
							Rata-Rata	96.6	

Sumber: Data Primer yang Telah Diolah, 2022

Uji Hipotesis Penelitian



Gambar Diagram PLS Algorithm

Berdasarkan Diagram PLS Algorithm pada gambar 2 diatas disajikan hasil pengujian hipotesis penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Uji Hipotesis Model Penelitian

	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan	
Kepuasan Kerja -> Niat Pindah	1.057	0.291	Data Tidak Mendukung Hipotesis	<i>Path Coefficients</i>
Komitmen Organisasi -> Niat Pindah	1.218	0.224	Data Tidak Mendukung Hipotesis	
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	12.665	0.000	Data Mendukung Hipotesis	
Stres Kerja -> Komitmen Organisasi	7.957	0.000	Data Mendukung Hipotesis	
Stres Kerja -> Niat Pindah	1.990	0.047	Data Mendukung Hipotesis	
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja -> Niat Pindah	1.017	0.310	Data Tidak Mendukung Hipotesis	<i>Specific Indirect Effects</i>
Stres Kerja -> Komitmen Organisasi -> Niat Pindah	1.160	0.246	Data Tidak Mendukung Hipotesis	

Sumber: Data Primer - SMARTPLS

Berdasarkan uji hipotesis penelitian diatas disajikan pengujian diketahui bahwa terdapat 3 hipotesis memiliki nilai t-value diatas 1,96 sehingga data mendukung hipotesis penelitian yang dibangun. Sementara 4 hipotesis memiliki t-value diatas 1,96 dan p-value dibawah 0,05 sehingga hipotesis tersebut ditolak.

Hubungan Stres Kerja dan Niat Pindah Pekerjaan

Berdasarkan perhitungan, hasil penelitian hipotesis pertama menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Sucor Sekuritas. Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prasetio et al. (2018) dan Lu et al. (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap niat pindah pekerjaan. Stres kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Sucor Sekuritas dapat digambarkan dengan karyawan PT. Sucor Sekuritas yang setuju bahwa beban pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kondisi Kesehatan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa stres kerja juga dapat menimbulkan produktivitas yang

rendah sehingga berdampak terhadap niat pindah karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja maka akan semakin meningkatkan niat pindah karyawan. Hal ini konsisten dengan studi yang dilakukan Hwang et al. (2014) yang menyatakan bahwa salah satu penentu karyawan memiliki niat untuk pindah pekerjaan adalah stres kerja.

Hubungan Kepuasan Kerja dan Niat Pindah Pekerjaan

Hasil pengujian pada hipotesis kedua menemukan bahwa kepuasan kerja tidak dapat mempengaruhi niat pindah pekerjaan karyawan PT. Sucor Sekuritas. Berdasarkan hasil tersebut menjelaskan bahwa tinggi ataupun rendahnya kepuasan kerja karyawan PT. Sucor Sekuritas tidak akan mempengaruhi tingkat niat pindah kerja karyawan. Karyawan di PT. Sucor Sekuritas mempunyai kerja sama yang baik, terlihat dari banyaknya karyawan setuju bahwa merasa senang bekerja sama dengan rekan kerjanya yang kooperatif, namun karyawan tidak menjadikan hal ini sebagai hal yang dapat memperkuat keputusan untuk tetap bertahan dengan perusahaan. Hal ini menandakan bahwa walaupun karyawan yang bekerja di PT. Sucor Sekuritas mendapatkan kepuasan kerja yang baik, tidak menutup kemungkinan karyawan tidak memiliki niat untuk pindah pekerjaan. Sehingga kepuasan kerja bukan sebagai faktor yang dapat mempengaruhi niat pindah pekerjaan pada karyawan PT. Sucor Sekuritas. Hasil penelitian hipotesis kedua tidak mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Prasetio et al. (2018) yang mengidentifikasi bahwa niat pindah karyawan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Namun, temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan Aulia dan Stefanus (2017), Setiyanto dan Selvi (2018), serta Gayatri dan Ani Muttaqiyathun (2020) yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat pindah kerja karyawan.

Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Niat Pindah Pekerjaan

Hasil pengujian pada hipotesis ketiga penelitian ini menemukan bahwa tidak adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap niat pindah pekerjaan karyawan PT. Sucor Sekuritas. Karyawan PT. Sucor Sekuritas sangat setuju memiliki keterikatan secara psikologis perasaan dan emosi terhadap organisasinya (Komitmen afektif), yang dimana mayoritas karyawan PT. Sucor Sekuritas menyukai lingkungan pekerjaannya. Namun hal ini tidak menjadikan komitmen organisasi sebagai faktor yang dapat mempengaruhi niat pindah pekerjaan. Dari studi empiris dapat disimpulkan niat pindah kerja karyawan PT. Sucor Sekuritas tidak akan dipengaruhi oleh komitmen yang diberikan oleh perusahaan. Terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi niat pindah karyawan PT. Sucor Sekuritas selain dari komitmen organisasi, yang salah satunya sudah dibuktikan pengaruhnya yaitu stres kerja. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki

pengaruh besar terhadap niat pindah karyawan (Hollingworth & Valentine, 2013; Sandy, 2019). Namun, hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan Oktaviani (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi bukan merupakan faktor pengaruh niat pindah pekerjaan.

Hubungan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja

Hasil pengujian pada hipotesis keempat menemukan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sucor Sekuritas. PT. Sucor Sekuritas telah memberikan lingkungan yang disukai oleh karyawannya yang dimana banyak karyawan yang setuju menyukai lingkungan pekerjaan yang dimiliki. Namun seperti pembahasan hipotesis sebelumnya, ditinjau dari gejala psikologis dimana beban kerja yang berlebih dapat mempengaruhi kesehatan yang akan mendorong terciptanya ketidakpuasan karyawan akan pekerjaannya. Hal ini biasa ditandai dengan semangat kerja yang rendah serta merasa bahwa kesehatannya terganggu sebagai akibat dari banyaknya pekerjaan. Penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa stress kerja dapat berpengaruh pada kepuasan kerja. (Bemana et al., 2013; Riaz et al., 2016).

Hubungan Stres Kerja dan Komitmen Organisasi

Hasil pengujian pada hipotesis kelima menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Sucor Sekuritas. Hal ini menjelaskan bahwa stress kerja tersebut dapat menimbulkan menurunnya atau meningkatnya komitmen karyawan PT. Sucor Sekuritas terhadap organisasi. Dapat digambarkan bahwa karyawan perusahaan ini menyukai lingkungan pekerjaannya namun tidak dengan beban pekerjaannya. Yang dimana beban pekerjaan yang terjadi menimbulkan produktivitas rendah serta membuat karyawan merasa tidak dapat terikat secara emosional terhadap perusahaan (komitmen afektif). Manajemen harus membuat strategi yang baik untuk membuat karyawan berpotensi untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya dan tidak merasakan stres. Perusahaan dapat memberikan beban pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan sehingga beban pekerjaan yang dirasakan karyawan menjadi lebih ringan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakim et al. (2018) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hubungan Stres Kerja dan Niat Pindah Pekerjaan melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian pada hipotesis keenam menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap niat pindah pekerjaan melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh. Dapat diartikan bahwa pengaruh secara langsung stress kerja terhadap niat pindah pekerjaan karyawan PT. Sucor Sekuritas lebih besar daripada pengaruh stress kerja terhadap niat pindah melalui kepuasan kerja. Yang dimana menggambarkan, baik

atau tidaknya kepuasan kerja yang tidak akan mempengaruhi keputusan karyawan PT. Sucor Sekuritas dikarenakan stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. Sehingga hal ini memicu karyawan untuk memiliki niat pindah pekerjaan. Jika PT. Sucor Sekuritas dapat menanggulangi stress kerja dengan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kepuasan itu akan mengurangi niat karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan Izzah et al. (2021) yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak dapat dijadikan pengaruh tidak langsung antara stres kerja dengan niat pindah pekerjaan. Dan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki peran penting atau bukanlah menjadi perantara stres kerja terhadap turnover intention (Andi Prayogi et al., 2019).

Hubungan Stres Kerja dan Niat Pindah melalui Komitmen Organisasi

Hasil pengujian pada hipotesis terakhir menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap niat pindah pekerjaan karyawan PT. Sucor Sekuritas melalui komitmen organisasi. Karyawan PT. Sucor sekuritas menyukai lingkungan pekerjaannya yang dimana merupakan keterlibatan organisasi secara afektif. Namun ternyata dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Sucor Sekuritas tidak menjadikan keterlibatan organisasi tersebut menjadi hal yang dapat mengurangi stres kerja. Yang dimana stres kerja tersebut dapat membuat karyawan berpikir untuk pindah pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa stress kerja terhadap turnover intention dapat berpengaruh secara langsung tanpa melalui komitmen organisasi. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan Prasetio et al. (2018) yang menyatakan stress kerja dapat berpengaruh langsung terhadap turnover intention.

Temuan Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat disusun kesimpulan bahwa beberapa hipotesis yang diajukan berhasil dikonfirmasi. Walaupun tidak seluruh hipotesis tidak dapat berhasil dikonfirmasi, namun penelitian ini berhasil menemukan alasan karyawan PT. Sucor Sekuritas memiliki niat pindah pekerjaan yaitu karena stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. Stres kerja yang terjadi di diri karyawan PT. Sucor Sekuritas juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja serta komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung beberapa teori sebelumnya yang telah membuktikan bahwa adanya keterkaitan diantara keempat variabel tersebut, dan penelitian juga berhasil menerapkan model penelitian yang diajukan kepada karyawan PT. Sucor Sekuritas.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam pelaksanaannya sehingga

berepengaruh terhadap hasil penelitian yang diperoleh secara keseluruhan. Keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini hanya dengan melakukan metode survey kuesioner dan tidak melakukan wawancara, sehingga informasi yang didapatkan pada penelitian ini hanya terbatas pada hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden.
2. Penelitian ini hanya mencakup tiga variabel yang dapat mempengaruhi niat pindah pekerjaan karyawan
3. Survey kuesioner ini disebarakan langsung oleh tim Human Resource Departement yang dimana membuat responden segan untuk mengisi karena khawatir jawabannya diketahui oleh tim HRD
4. Penelitian ini lingkup penelitiannya kecil dikarenakan hanya meneliti salah satu perusahaan yang bergerak di bidang sekuritas

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dalam pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Stres kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Sucor Sekuritas dapat digambarkan dengan karyawan PT. Sucor Sekuritas yang setuju bahwa beban pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kondisi Kesehatan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa stres kerja juga dapat menimbulkan produktivitas yang rendah sehingga berdampak terhadap niat pindah karyawan.
2. Kepuasan kerja tidak dapat mempengaruhi niat pindah pekerjaan karyawan PT. Sucor Sekuritas. Hal ini menandakan bahwa walaupun karyawan yang bekerja di PT. Sucor Sekuritas mendapatkan kepuasan kerja yang baik, tidak menutup kemungkinan karyawan tidak memiliki niat untuk pindah pekerjaan
3. Tidak adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap niat pindah pekerjaan karyawan PT. Sucor Sekuritas. Karyawan PT. Sucor Sekuritas sangat setuju memiliki keterikatan secara psikologis perasaan dan emosi terhadap organisasinya (Komitmen afektif), yang dimana mayoritas karyawan PT. Sucor Sekuritas menyukai lingkungan pekerjaannya
4. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sucor Sekuritas. PT. Sucor Sekuritas telah memberikan lingkungan yang disukai oleh karyawannya yang dimana banyak karyawan yang setuju menyukai lingkungan pekerjaan yang dimiliki.
5. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Sucor Sekuritas. Dapat digambarkan bahwa karyawan perusahaan ini menyukai lingkungan pekerjaannya namun tidak dengan beban pekerjaannya. Yang dimana beban pekerjaan yang terjadi menimbulkan produktivitas rendah serta membuat karyawan merasa tidak dapat terikat secara emosional terhadap perusahaan (komitmen afektif).

6. Stres kerja terhadap niat pindah pekerjaan melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh. Dapat diartikan bahwa pengaruh secara langsung stress kerja terhadap niat pindah pekerjaan karyawan PT. Sutor Sekuritas lebih besar daripada pengaruh stress kerja terhadap niat pindah melalui kepuasan kerja. Yang dimana menggambarkan, baik atau tidaknya kepuasan kerja yang tidak akan mempengaruhi keputusan karyawan PT. Sutor Sekuritas dikarenakan stres kerja yang dirasakan oleh karyawan.
7. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap niat pindah pekerjaan karyawan PT. Sutor Sekuritas melalui komitmen organisasi. Dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Sutor Sekuritas tidak menjadikan keterlibatan organisasi tersebut menjadi hal yang dapat mengurangi stres kerja. Yang dimana stres kerja tersebut dapat membuat karyawan berpikir untuk pindah pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa stress kerja terhadap turnover intention dapat berpengaruh secara langsung tanpa melalui komitmen organisasi

Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat penulis sampaikan kepada PT. Sutor Sekuritas dan untuk peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Proses pengambilan data tidak hanya berdasarkan pada instrument tertulis saja (kuesioner), namun juga perlu dilakukan wawancara untuk memastikan kebenaran data yang diperoleh
2. Dapat menambah variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi niat pindah pekerjaan
3. Kuesioner dapat diberikan langsung kepada responden agar jawaban responden sesuai dengan situasi sebenarnya tanpa ada tekanan dari pihak manapun
4. Melakukan penelitian pada perusahaan sekuritas secara lebih luas atau tidak hanya menggunakan satu perusahaan saja sehingga dapat diteliti dengan lingkup yang lebih luas.

Implikasi Penelitian

Dalam hasil penelitian diatas banyak yang penting yang bisa diungkapkan lebih mendalam di implikasi hasil penelitian ini diantaranya adalah:

Implikasi Teoritis

1. Implikasi teoritis mempercayai konsep dan teori yang mendukung perkembangan ilmu pengetahuan pada manajemen sumber daya manusia. Khususnya yaitu pengaruh stress kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dan niat pindah pekerjaan
2. Implikasi teoritis ini diharapkan dapat menjadikan referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti yang sejenisnya maupun akademika lainnya

dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya kemajuan pada dunia pendidikan.

Implikasi Praktis

1. Bagi perusahaan

Perusahaan harus memperhatikan kondisi mental dan kesehatan karyawannya untuk mengetahui apakah pekerjaan yang dilakukan membuat stres yang berlebih. Hal ini bisa dilakukan dengan mengadakan sesi konseling ataupun review terhadap setiap karyawan. Kedua, perusahaan harus dapat membuat atau meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar karyawan bekerja lebih produktif dengan melakukan evaluasi terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Sucor Sekuritas. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, memberikan lingkungan pekerjaan yang nyaman, serta beban pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan. Ketiga, perusahaan harus dapat menjalin hubungan yang baik dengan karyawannya untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap PT. Sucor Sekuritas. Hal ini dapat dilakukan dengan lebih sering mengadakan kegiatan yang dapat menjalin relasi yang baik antara karyawan dengan karyawan maupun perusahaan dengan karyawan.

2. Bagi akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lanjut untuk dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang pengaruh stress kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap niat pindah pekerjaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah referensi dan pengalaman berharga untuk mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan stress kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap niat pindah pekerjaan

DAFTAR PUSTAKA

- A. Colquitt, J., A. Lepine, J., & J. Wesson, M. (2018). Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Workplace. In *Practice Development in Health Care* (6th ed.). McGraw-Hill Education. <https://doi.org/10.1002/pdh.22>
- Agus, P., Rismawan, E., Supartha, W. G., Nyoman, N., & Yasa, K. (2014). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan. *EJurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(3), 424-441.
- Ahmad, A. (2018). The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions. *Journal of Work-Applied Management*, 10(1), 74-92. <https://doi.org/10.1108/jwam-09-2017-0027>
- Ahmad, S., Shahzad, K., Shams-ur-Rehman, Khan, N. A., & Shad, I. U. (2010). Impact of organizational commitment and organizational citizenship behavior on turnover

Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organsiasi Terhadap Niat Pindah Pekerjaan

Gracielle Natasha¹, Prof. Dr. Endang Ruswanti, S.E., M.M²

DOI: <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.302>

- intentions of call center personnel in Pakistan. *European Journal of Social Sciences*, 17(4), 585-591.
- Ahn, J. Y., & Chaoyu, W. (2019). Job stress and turnover intention revisited: Evidence from Korean firms. *Problems and Perspectives in Management*, 17(4), 52-61. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(4\).2019.05](https://doi.org/10.21511/ppm.17(4).2019.05)
- Ahsan, N., Abdullah, Z., Fie, D. Y. G., & Alam, S. S. (2009). A study of job stress on job satisfaction among university staff in Malaysia: Empirical study. *European Journal of Social Sciences*, 8(1), 121-131.
- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>
- Andi Prayogi, M., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39-51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Ariawan, P. A. Y., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pbf. Pt. Banyumas Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(2), 964. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i02.p15>
- 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>
- Aulia, P., & Stefanus, R. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Ratu Pola Bumi (Rpb) Bandar Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, 229-244. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/PSND/article/view/852>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170-180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Bemana, S., Moradi, H., Ghasemi, M., Taghavi, S. M., & Ghayoor, A. H. (2013). The relationship among job stress and job satisfaction in municipality personnel in Iran. *World Applied Sciences Journal*, 22(2), 233-238. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2013.22.02.3640>
- Bhatti, M. H., Bhatti, M. H., Akram, M. U., Hashim, M., & Akram, Z. (2016). Relationship between job stress and organizational commitment: An empirical study of banking sector. *E3 Journal of Business Management and Economics*, 7(1), 029-037. [https://doi.org/10.18685/ejbme\(7\)1_ejbme-15-013](https://doi.org/10.18685/ejbme(7)1_ejbme-15-013)
- Chan, S. H. J., & Ao, C. T. D. (2019). The Mediating Effects of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention, in the Relationships Between Pay Satisfaction and Work-Family Conflict of Casino Employees. *Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism*, 20(2), 206-229. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2018.1512937>
- Chen, X., Tang, L., Liu, L., Bai, Z., & Chen, R. (2021). Factors related to turnover intention among staff of elderly caring social organizations in Anhui Province, China: a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 21(1), 1-9.

- <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07284-5>
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834-848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Dardar, A. H. A., Jusoh, A., & Rasli, A. (2012). The Impact of Job Training, job satisfaction and Alternative Job Opportunities on Job Turnover in Libyan Oil Companies. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 40, 389-394. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.03.205>
- Ekhsan, M. (2019). Effect Of Job Embeddedness, Job Satisfaction, And Organizational Commitment On Employee Turnover Intention. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 1(1), 48-55. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v22i1.8154>
- F.Hair, J., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Black, W. C., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Annabel Ainscow. <https://doi.org/10.1002/9781119409137.ch4>
- Fasbender, U., Van der Heijden, B. I. J. M., & Grimshaw, S. (2019). Job satisfaction, job stress and nurses' turnover intentions: The moderating roles of on-the-job and off-the-job embeddedness. *Journal of Advanced Nursing*, 75(2), 327-337. <https://doi.org/10.1111/jan.13842>
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*.
- Gayatri, E., & Ani Muttaqiyathun. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *Proceeding of The Urecol*, 11(1), 77-85. <http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1014>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (Untuk Penelitian Empiris)* (Dedi (ed.); 2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism, and Hospitality Research*, 14(1), 102-120. <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-05-2019-0094>
- Hakim, A. L., Sudarmiatin, & Sutrisno. (2018). The Effect of Work Stress on Turnover Intention with Work Satisfaction and Commitment as Intervening Variable (Study at PT Infomedia Solusi Humanika in Malang). *European Journal of Business and Management*, 10(12), 85-94. www.iiste.org
- Hasan Basri, M. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intentions melalui kepuasan kerja pada cv. aneka produksi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 05(02), 1-7.
- Hollingsworth, D., & Valentine, S. (2013). Corporate social responsibility, continuous process improvement orientation, organizational commitment and turnover intentions. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 25(2010), 629-651.
- Hussain Pahi, M., Ab Hamid, K., & Khalid, N. (2016). International Review of Management and Marketing Save Talent of Banking Sector of Pakistan: Mediating Job Satisfaction between Job Stress and Employee Turnover Intention. *International Review of*

Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organsiasi Terhadap Niat Pindah Pekerja

Gracielle Natasha¹, Prof. Dr. Endang Ruswanti, S.E., M.M²

DOI: <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.302>

- Management and Marketing*, 6(3), 617-624. <http://www.econjournals.com>
- Hwang, J., Lee, J. (Jay), Park, S., Chang, H., & Kim, S. S. (2014). The Impact of Occupational Stress on Employee's Turnover Intention in the Luxury Hotel Segment. *International Journal of Hospitality and Tourism Administration*, 15(1), 60-77. <https://doi.org/10.1080/15256480.2014.872898>
- Izzah, W. I., Kurniati, R. R., & Krisdianto, D. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Tingkat Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *JIAGABI*, 10(2), 189-195.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Solomon, P. (2006). The role of ethical climate on salesperson's role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 26(3), 271-282. <https://doi.org/10.2753/PSS0885-3134260302>
- Kafashpoor, A., Sadeghian, S., Shakori, N., & Kavooosi, S. (2014). The Impact of Job Stress on Turnover Intention Mediating role of Job Satisfaction and Affective Commitment ; Case Study : Mashhad ' s Public Hospitals. *Applied Mathematics in Engineering, Management and Technology*, 2(1), 96-102.
- Khatibi, A., Asadi, H., & Hamidi, M. (2009). The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy. *World Journal of Sport Sciences*, 2(4), 272-278.
- Kim, W., & Hyun, Y. S. (2017). The impact of personal resources on turnover intention: The mediating effects of work engagement. *European Journal of Training and Development*, 41(8), 705-721. <https://doi.org/10.1108/EJTD-05-2017-0048>
- Kundaragi, P. B., & Kadakol. (2015). Work Stress of Employee : A Literature review. *International Journal Of Advance Research And Innovative Ideas*, 1(3), 18-23. <https://pdfs.semanticscholar.org/ad95/924c672c9a0116b40a9f91c5bd6b5dbd487e.pdf>
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877-886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>
- L. Mathis, R., H.Jackson, J., R.Valentine, S., & A.Meglich, P. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(6), 3412-3441. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i06.p20>
- Li, L., Hu, H., Zhou, H., He, C., Fan, L., Liu, X., Zhang, Z., Li, H., & Sun, T. (2014). Work stress, work motivation and their effects on job satisfaction in community health workers: A cross-sectional survey in China. *BMJ Open*, 4(6). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2014-004897>
- Li, P., Liu, Y., Yuan, P., & Ju, F. (2017). The Study on the Relationship between University Faculties' Job Stress and Organizational Commitment in China. *Procedia Computer Science*, 122, 642-648. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.418>
- Lin, Q., Jiang, C., & Lam, T. H. (2013). The Relationship Between Occupational Stress, Burnout, and Turnover Intention Among Managerial Staff from a Sino-Japanese Joint Venture in Guangzhou, China. *Journal of Occupational Health*, 55, 458-467.

- Liu, S., & Onwuegbuzie, A. J. (2012). Chinese teachers' work stress and their turnover intention. *International Journal of Educational Research*, 53, 160-170. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2012.03.006>
- Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 7(5). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014894>
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: an evidenced based approach* (FOURTEENTH). Information Age Publishing, Inc.
- Mahdi, F., Roslan, M., Nor, M., Sakat, A. A., Sulaiman, A., Naim, A., & Mara, U. T. (2012). The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention Ahmad Faisal Mahdi , 2 Mohamad Zaid Mohd Zin , Faculty of Business Management , Centre for Islamic Thought and Understanding , Department of Islamic History and Civilization , Academy of Isl. *American Journal of Applied Sciences*, 9(9), 1518-1526. thescipub.com/PDF/ajassp.2012.1518.1526.pdf
- Mansoor, M., Fida, S., Nasir, S., & Ahmad, Z. (2011). The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 2(3), 50-56. <https://doi.org/10.1504/IJBIS.2017.082041>
- Meyer, J. P., & Tett, R. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-analytical Findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- Michaels, C. E., & Spector, P. E. (1982). Causes of Employee Turnover: A Test of The Mobley, Griffeth, Hand and Meglino Model. *Journal of Applied Psychology*, 67(1), 55-59.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Moncrief, W. C., Babakus, E., Cravens, D. W., Johnston, M., Moncrief, W. C., Cravens, D. W., & Johnston, M. (1997). Examining the antecedent and Consequences of Salesperson Job Stress. *European Journal of Marketing*, 31(11/12), 786-798.
- Mosadeghrad, A. M. (2013). Occupational Stress and Turnover Intention: Implications for Nursing Management. *Management, Internasional Journal of Health Policy And*, 1(2), 169-176.
- Mxenge, S. V., Dywili, M., & Bazana, S. (2014). Organisational stress and employees' intention to quit amongst administrative personnel at the University of Fort Hare, Eastern Cape, South Africa. *International Journal of Research in Social Sciences*, 4(5), 13-29. www.ijsk.org/ijrss
- Newman, A., Thanacoody, R., & Hui, W. (2011). The impact of employee perceptions of training on organizational commitment and turnover intentions: A study of multinationals in the Chinese service sector. *International Journal of Human Resource Management*, 22(8), 1765-1787. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.565667>
- Nurjaya, N., Erlangga, H., Hong, L. Z., & Wijayanti, K. D. (2020). The Effect of Work Stress and Work Conflict on Employees Turnover Intention In Middle Small Micro

Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Pindah Pekerjaan

Gracielle Natasha¹, Prof. Dr. Endang Ruswanti, S.E., M.M²

DOI: <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.302>

- Enterprises (MSMEs) In South Tangerang Region. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 1(2), 51-62. <https://doi.org/10.51629/ijeamal.v1i2.7>
- Oktaviani, H. (2018). Pengaruh Work Life Balance Dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Melalui Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Berlian Jasa Terminal Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3), 58-72.
- Othman, C. N., Lamin, R. A. C., & Othman, N. (2014). Occupational Stress Index of Malaysian University Workplace. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 153, 700-710. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.10.101>
- P.Meyer, J., & J.Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace* (U. of G. Julian Barling, Queen's University Kevin Kelloway (ed.); 1st ed.). Sage Publications.
- P.Robbins, S., & A.Judge, T. (2022). *Organizational Behavior* (18th editi). Pearson Education.
- P.Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Management* (H. Lamarre (ed.); 14e ed.). Pearson Education. file:///C:/Users/JOVEN EJEMPLAR/Music/002 Administracion.pdf
- Parry, J. (2008). Intention to leave the profession: Antecedents and role in nurse turnover. *Journal of Advanced Nursing*, 64(2), 157-167. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04771.x>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Pranata, G. D., & Ketut Netra, I. G. S. (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>
- Prasetio, P., Partono, A., Wulansari, P., Putri, S. T., Ramdhani, R., & Abdullah, A. (2018). The Mediation of Job Satisfaction in the Relation of Work Stress and Turnover Intention in Hotel Industry. *Atlantis Press*, 65(Icebef 2018), 608-612. <https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.130>
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4045. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p02>
- Putu Sofia, A. D., & Anak Agung, A. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>
- Riaz, M., Ahmad, N., Riaz, M., Murtaza, G., Khan, T., & Firdous, H. (2016). Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction. *International Review of Management and Business Research*, 5(4), 1370-1382.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management* (11th ed.). Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.
- Ruswanti, E., & Januarko, M. U. (2021). *Panduan Penulisan Laporan Ilmiah: Atensi, Kredibilitas Perusahaan, Iklan Dua Sisi terhadap Niat Beli Jasa Penerbangan Elang Air* (A. Pramesta (ed.); II). ANDI (Anggota IKAPI).

- Saeed, I., Waseem, M., & Sikander, S. (2016). The Relationship of Turnover Intention with Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence and Organizational Commitment. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 2164-4063. <https://doi.org/10.5296>
- Samad, S., & Yusuf, S. Y. M. (2012). The role of organizational commitment in mediating the relationship between job satisfaction and turnover intention. *European Journal of Social Sciences*, 30(1), 125-135.
- Sandy, F. B. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Organizational Commitment Karyawan Pt Idx. *Jurnal Manajemen*, 16(1), 1-19. <https://doi.org/10.25170/jm.v16i1.788>
- Septia Ningsih, N. K. W., & Surya Putra, M. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(10), 5907-5927. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i10.p02%0AISSN>
- Septian Ari Chandra, L. (2018). KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN TURNOVER INTENTION PADA PERUSAHAAN PROPERTY DI INDONESIA. *Seminar Nasional Dan Call for Paper: Manajemen, Akuntansi Dan Perbankan 2018*, 664(1), 225-235.
- Setiyanto, A. I., & Selvi, N. H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention (pada perusahaan manufaktur di kawasan industri anbil kota Batam). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 9-25.
- Silaban, N., & Syah, T. Y. R. (2018). The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees' Turnover Intention. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(3), PP. <https://doi.org/10.9790/487X-2003010106>
- Siu, O. L., Cheung, F., & Lui, S. (2015). Linking Positive Emotions to Work Well-Being and Turnover Intention Among Hong Kong Police Officers: The Role of Psychological Capital. *Journal of Happiness Studies*, 16(2), 367-380. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9513-8>
- Soelton, M., & Atnani, M. (2018). How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress On The Turnover Intention Affect University Management. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(3), 439-448. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v5i3.178>
- Soelton, M., Lestari, P. A., Arief, H., & Putra, R. L. (2020). The Effect of Role Conflict and Burnout Toward Turnover Intention at Software Industries, Work Stress as Moderating Variables. *Atlantis Press SARL*, 120(Icmeb 2019), 185-190. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.034>
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE Publications.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (ed.); Edisi Kedu). Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sunarsi, D. (2019). The Analysis of The Work Environmental and Organizational Cultural Impact on The Performance and Implication of The Work Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 237. <https://doi.org/10.26858/jiap.v9i2.11761>
- Sutedjo, Y. P. (2021). Pengaruh Job Stress , Job Satisfaction , dan Organizational Commitment terhadap Turnover Intention pada Awak Kabin (Studi Kasus : PT XYZ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 104-113.
- Tongchaiprasit, P., & Ariyabuddhiphongs, V. (2016). Creativity and turnover intention

Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organsiasi Terhadap Niat Pindah Pekerjaan

Gracielle Natasha¹, Prof. Dr. Endang Ruswanti, S.E., M.M²

DOI: <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.302>

- among hotel chefs: The mediating effects of job satisfaction and job stress. *International Journal of Hospitality Management*, 55, 33-40. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.02.009>
- Tsai, Y., & Wu, S. W. (2010). The relationships between organisational citizenship behaviour, job satisfaction and turnover intention. *Journal of Clinical Nursing*, 19(23-24), 3564-3574. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2010.03375.x>
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 31(3), 207-213. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.05.001>
- Vasan, M. (2018). Impact of job stress on job satisfaction among the pharmaceutical sales representatives. *Research Journal of Pharmacy and Technology*, 11(9), 3759-3764. <https://doi.org/10.5958/0974-360X.2018.00688.1>
- Yanchus, N. J., Periard, D., Moore, S. C., Carle, A. C., & Osatuke, K. (2015). Predictors of Job Satisfaction and Turnover Intention in VHA Mental Health Employees: A Comparison Between Psychiatrists, Psychologists, Social Workers, and Mental Health Nurses. *Human Service Organizations Management, Leadership and Governance*, 39(3), 219-244. <https://doi.org/10.1080/23303131.2015.1014953>
- Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). The influence of affective commitment, job satisfaction and job stress on turnover intention: A study of Nepalese bank employees. *Review of Integrative Business and Economic Research*, 9(1), 88-98.
- Zhang, Y., & Feng, X. (2011). The relationship between job satisfaction, burnout, and turnover intention among physicians from urban state-owned medical institutions in Hubei, China: A cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 11, 1-13. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-11-235>