

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(Studi Pada Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Yogyakarta)**

Dewi Antika Ismiasih

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Email: dewiantikaismiasih@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the Effect of Job Stress to the Turnover Intention Through Organizational Commitment as an Intervening Variable in the Bank Tabungan Negara Tbk. Yogyakarta Branch Office. The subjects in this study were employees who worked at the Bank Tabungan Negara Tbk. Yogyakarta Branch Office. The sampling method used in this study is purposive sampling with a sampling of employees with permanent status who have worked for a minimum of 2 (two) years. The number of samples in this study was 80. The data used were primary data, where this data was obtained through distributing questionnaires directly to employees of the Bank Tabungan Negara Tbk. Yogyakarta Branch Office.

Quantitative data analysis techniques in this study use path analysis or regression analysis with SPSS version 22.0 as an analysis. The results of this

study indicate that work stress has a negative and significant effect on organizational commitment, organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention, work stress has a positive and significant effect on turnover intention and organizational commitment can mediate the effect of work stress on turnover intention.

Keyword: Job Stress, Turnover Intention, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting didalam sebuah organisasi. SDM yang ada diperusahaan merupakan asset yang penting bagi keberlangsungan suatu perusahaan sehingga perlu dikelola dengan baik agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan seperti tingginya *turnover intention* pada karyawan. Dengan pengelolaan SDM yang baik maka akan berdampak positif bagi perusahaan kedepannya dan mampu mempermudah dalam pencapaian tujuan. Setiap organisasi tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai sebuah tujuan tersebut maka dibutuhkan karyawan yang memiliki potensi yang baik dan juga memiliki komitmen yang tinggi serta harus mempertimbangkan kekuatan dan juga kelemahan dari karyawan tersebut.

Beberapa karyawan yang memiliki perasaan atau bahkan keinginan untuk meninggalkan organisasinya biasanya enggan mengeluarkan segala kemampuannya dalam bekerja yang dapat disebabkan oleh perasaan bosan atau stress dalam bekerja sehingga para karyawan memutuskan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Salah satu faktor yang menyebabkan karyawan

keluar dari perusahaan yaitu karyawan yang merasa stress akan pekerjaannya yang disebabkan oleh tugas dan tanggung jawab yang tinggi yang dibebankan kepada karyawan. Dalam hal ini karyawan yang sering mengalami stress kerja dapat menyebabkan karyawan tersebut jenuh dalam bekerja. Stres yang dialami oleh karyawan kemudian menyebabkan turunnya loyalitas dan kesetiaan karyawan pada organisasinya. Karyawan merasa sudah tidak ada keterkaitan antara dirinya dengan perusahaan dikarenakan beban pekerjaan yang meningkat. Ketika tingkat loyalitas dan komitmen menurun, karyawan akan mengesampingkan kewajiban mereka didalam sebuah organisasi. Menurunnya komitmen pada diri karyawan inilah yang kemudian menyebabkan adanya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi yang menurutnya sudah tidak dapat dipertahankan lagi akibat stress kerja yang dialami dan menurunnya komitmen organisasi pada karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017) stress merupakan suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Menurut Selye dikutip dalam Syahronica (2015) menyebutkan bahwa stress kerja merupakan sumber atau stressor kerja yang dapat menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan

perilaku. Stress merupakan kondisi tegang dari emosi dan proses berfikir dalam mengatasi hambatan dalam lingkungannya.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu terhadap organisasinya serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi Allen dan Meyer (1990). Sedangkan menurut Robbins dan Judge dikutip dalam Hendrayani (2013) mendefinisikan komitmen pada organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Turnover Intention

Menurut Mobley *et al.* (1979) keinginan keluar dari pekerjaan atau *turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya dengan pilihannya sendiri tanpa adanya paksaan. Penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi dapat dilakukan secara sukarela (*voluntary*) maupun tidak (*involuntary*) (Robbins dan Judge, 2017). Keinginan karyawan untuk pindah dapat disebabkan karena karyawan tersebut merasa sudah tidak nyaman ataupun alasan lainnya sehingga mereka keluar dari organisasinya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Seorang karyawan yang mengalami stress dalam bekerja tentunya akan berdampak pada komitmen yang telah ditanamkan dalam diri seorang karyawan. Stress yang tinggi dan terjadi terus menerus secara langsung akan menurunkan komitmen organisasi pada karyawan. Sebaliknya, jika karyawan tidak mengalami stress kerja maka komitmen organisasi pada karyawan akan meningkat.

Pernyataan diatas sejalan dengan hasil penelitian-penelitian yang sudah ada. Hasil penelitian Christien A. Karambut dkk (2012) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian dari Sri Rulestri L.H. dan Henry Eryanto (2013) hasilnya menunjukkan adanya pengaruh yang negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap komitmen organisasi, yang artinya apabila stres kerja meningkat maka komitmen organisasi akan menurun. Dalam penelitian yang dilakukan Putu Agus Eka Rismawan dkk. (2014) menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Eric G. Lambert and Eugene A. Paoline III (2008) menunjukkan hasil bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan pada komitmen organisasi.

H1 : Stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Komitmen seorang karyawan dapat dilihat dengan mengukur seberapa besar karyawan tersebut loyal dan setia didalam perusahaan. Komitmen organisasi dapat mempengaruhi *turnover intention* karena ketika komitmen organisasi pada

karyawan itu tinggi maka tingkat *turnover intention* karyawan akan rendah, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan logika hubungan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* dan didukung oleh beberapa penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan Novita Sidharta dan Meily Margaretha (2011) menunjukkan terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Dinar Hendrayani, (2013) terdapat pengaruh signifikan antara komitmen terhadap *turnover intention*. Jessica Lauren, (2017) melakukan penelitian yang hasilnya komitmen organisasioal memberikan pengaruh yang signifikan pada *turnover intention*. Leodoro J. Labrague, Denise M. McEnroe Petite, Konstantinos Tsaras, Jonas P. Cruz, Paolo C. Colet, Donna S. Gloe (2018) komitmen organisasi perawat berkorelasi negatif dengan intensi *turnover*.

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Stress kerja yang dialami oleh karyawan pada umumnya akan berdampak negative bagi perusahaan. Salah satu hal yang dapat terjadi akibat stress kerja yang dialami oleh karyawan yaitu salah satunya dapat menyebabkan keluarnya karyawan dari organisasi. Maka semakin tinggi stress kerja yang dialami karyawan maka semakin tinggi juga intensi *turnover* pada karyawan. Begitu juga sebaliknya, apabila stress kerja semakin rendah maka semakin rendah pula niat karyawan untuk meninggalkan organisasinya.

Berdasarkan logika hubungan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* dan didukung oleh beberapa penelitian terdahulu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agung AWS dkk (2013) menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ni Ketut S. Dan I Komang Ardana (2016) mengemukakan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Byoung Kwon Lee, et.al. (2016) stres yang berhubungan dengan pekerjaan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap niat *turnover*.

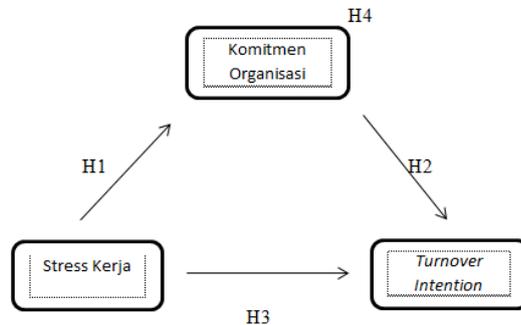
H3 : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi akan menyebabkan karyawan tersebut merasa stress akan pekerjaannya. Ketika stress kerja meningkat pada karyawan maka akan menimbulkan perasaan ingin keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang baru di perusahaan lain. Akan tetapi, jika karyawan merasakan stress dalam bekerja namun masih memiliki komitmen yang tinggi maka belum tentu karyawan tersebut mengambil keputusan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian artinya ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi, ketika karyawan merasakan stres akan pekerjaan maka belum tentu karyawan tersebut akan meninggalkan pekerjaan di perusahaan dimana ia bekerja.

H4 : Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening

Model Penelitian



Gambar 1.1 Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Objek dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kantor cabang Yogyakarta yang lokasinya terletak di Jl. Jendral Sudirman No. 71 Yogyakarta. Bank BTN ini adalah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa keuangan perbankan. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja pada Bank Tabungan Negara yang berjumlah sebanyak 80 orang karyawan.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dimana data primer ini merupakan data yang didapat langsung dari sumber utama oleh peneliti yang berkaitan dengan variable minat untuk tujuan spesifik studi (Sekaran 2017). Data primer ini diperoleh melalui kuisisioner yang disebarkan langsung kepada karyawan Bank Tabungan Negara cabang Yogyakarta.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan analisis regresi untuk mengetahui pengaruh hubungan antar variabel dan menggunakan model persamaan Path Analysis digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan variabel independen (Stres Kerja) terhadap variabel dependen (Turnover Intention) dengan variabel intervening (Komitmen Organisasi) dan untuk pengolahan data peneliti menggunakan program IBM SPSS versi 22.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1.1

Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	Sig.	Keterangan
Stress Kerja	X1	0,000	Valid
	X2	0,000	Valid
	X3	0,000	Valid
	X4	0,000	Valid
	X5	0,000	Valid
	X6	0,000	Valid
	X7	0,001	Valid
	X8	0,007	Valid
	X9	0,001	Valid
	X10	0,001	Valid
	X11	0,001	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	Sig.	Keterangan
Komitmen Organisasi	Z1	0,029	Valid
	Z2	0,000	Valid
	Z3	0,000	Valid
	Z4	0,000	Valid
	Z5	0,000	Valid
	Z6	0,000	Valid
	Z7	0,000	Valid
	Z8	0,000	Valid
	Z9	0,003	Valid
	Z10	0,000	Valid
<i>Turnover Intention</i>	Y1	0,000	Valid
	Y2	0,000	Valid
	Y3	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 1.1 hasil uji validitas dengan jumlah 57 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai stress kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* yang diajukan untuk responden adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikan $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 1.2
Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
----------	-----------------------------	------------

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stress Kerja	0.710	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.706	Reliabel
Turnover Intention	0.862	Reliabel

Berdasarkan tabel 1.2 hasil uji reliabilitas dari 57 responden dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel stress kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha > 0,7.

Analisis Deskriptif

Variabel Stres Kerja

Tabel 1.3
Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja

No.	Item Pernyataan	N	Min.	Max.	Mean	Ket.
1.	Saya merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu banyak	57	2	5	3.37	Sedang
2.	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saya	57	2	4	3.25	Sedang
3.	Jam kerja diluar jam kerja normal memberatkan bagi saya	57	2	4	3.02	Sedang
4.	Dalam bekerja saya terlalu dikejar waktu untuk	57	2	4	3.09	Sedang

No.	Item Pernyataan	N	Min.	Max.	Mean	Ket.
	menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
5.	Saya merasa kepercayaan atasan dengan bawahan sangat rendah	57	2	4	2.84	Sedang
6.	Saya merasa keputusan yang diambil atasan saya terkadang memberatkan	57	2	5	2.98	Sedang
7.	Tugas dan sasaran pekerjaan yang saya jalankan tidak jelas	57	1	4	2.70	Sedang
8.	Saya merasa hubungan komunikasi antara atasan dengan bawahan tidak efektif	57	2	4	2.61	Sedang
9.	Perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang saya miliki tanpa fasilitas yang memadai	57	2	4	2.74	Sedang
10.	Bank BTN tidak pernah memberikan promosi pekerjaan terhadap karyawannya	57	2	4	2.70	Sedang
11.	Saya merasa tidak mengalami peningkatan karir selama bekerja di Bank BTN	57	1	5	2.56	Rendah
Mean					2,89	

Pada tabel 1.3 diatas menunjukkan hasil statistik deskriptif responden memberikan penilaian dalam setiap item variabel-variabel yang menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variabel stres kerja. Rata-rata penilaian responden dalam penelitian ini yaitu 2,89 yang mana nilai tersebut termasuk

dalam kategori “Sedang” dengan skor minimal 1 dan skor maksimal 5. Hal ini berarti tingkat stress kerja yang dialami oleh karyawan Bank Tabungan Negara masih dalam kategori yang sedang.

Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 1.4

Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

No.	Item Pernyataan	N	Min.	Max.	Mean	Ket.
1.	Saya memutuskan sendiri apa yang benar dan apa yang salah terkait tugas yang menjadi tanggung jawab saya	57	1	5	2.61	Sedang
2.	Saya bekerja di Bank BTN berdasarkan etika yang baik yang saya miliki	57	2	5	4.11	Tinggi
3.	Selama bekerja di Bank BTN, saya selalu mengikuti apa yang saya yakini benar dan sesuai dengan kode etik dalam bekerja	57	3	5	4.04	Tinggi
4.	Saya merasa tidak ada alasan untuk berhenti bekerja di Bank BTN	57	1	5	2.98	Sedang
5.	Saya akan merasa rugi jika memutuskan untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini	57	1	5	3.40	Tinggi
6.	Saya akan merasa sulit mendapatkan pekerjaan lagi jika	57	2	5	3.53	Tinggi

No.	Item Pernyataan	N	Min.	Max.	Mean	Ket.
	saya keluar dari Bank BTN					
7.	Jika saya tidak bekerja di Bank BTN, saya akan mempertimbangkan untuk bekerja di perusahaan yang lain	57	2	5	3.23	Sedang
8.	Saya merupakan bagian dari Bank BTN, dan Bank BTN pantas mendapatkan kesetiaan dari saya	57	2	5	3.46	Tinggi
9.	Saya tidak akan meninggalkan Bank BTN karena saya seperti memiliki kewajiban kepada orang-orang didalamnya	57	1	5	3.19	Sedang
10.	Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan saya di Bank BTN	57	1	5	2.93	Sedang
Mean					3,34	

Pada tabel 1.4 diatas menunjukkan hasil statistik deskriptif responden memberikan penilaian dalam setiap item variabel-variabel yang menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variabel komitmen organisasi. Rata-rata penilaian responden dalam penelitian ini yaitu 3,34 yang mana nilai tersebut termasuk dalam kategori “Sedang” dengan skor minimal 1 dan skor maksimal 5. Hal ini berarti tingkat komitmen organisasi karyawan Bank Tabungan Negara masih dalam kategori yang sedang.

Variabel *Turnover Intention*

Tabel 1.5

Statistik Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

No.	Item Pernyataan	N	Min.	Max.	Mean	Ket.
1.	Saya berpikir untuk meninggalkan Bank BTN	57	1	5	2.91	Sedang
2.	Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru di tahun depan	57	1	5	2.98	Sedang
3.	Secepat mungkin, saya akan meninggalkan Bank BTN	57	1	5	2.77	Sedang
Mean					2,88	

Pada tabel 1.5 diatas menunjukkan hasil statistik deskriptif responden memberikan penilaian dalam setiap item variabel-variabel yang menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variabel *turnover intention*. Rata-rata penilaian responden dalam penelitian ini yaitu 2,88 yang mana nilai tersebut termasuk dalam kategori “Sedang” dengan skor minimal 1 dan skor maksimal 5. Hal ini berarti tingkat *turnover intention* pada karyawan Bank Tabungan Negara masih dalam kategori yang sedang.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1.6
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	57

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,93369778
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,059
	Negative	-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		,801
Asymp. Sig. (2-tailed)		,543

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 1.6 di atas dapat diketahui nilai *asympt.sig* sebesar 0,543 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1.7
Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
stress kerja	,767	1,304	Tidak terjadi multikolinieritas
komitmen organisasi	,767	1,304	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan tabel 1.7 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 1.8
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
stress kerja	0,979	Tidak terjadi heteroskedastisitas
komitmen organisasi	0,662	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 1.8 di atas dapat diketahui bahwa nilai sig. > 0,05.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data dalam model regresi tersebut terbebas dari gejala heteroskedastitas.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk menguji pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi digunakan analisis regresi linier sederhana. Dalam model analisis regresi linier sederhana secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas $(p) \leq 0,05$ artinya stress kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.9
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	56,473					
stress kerja	-,722	,177	-,483	-4,088	0,000	Signifikan
R Square	0,233					

a. Uji Regresi Parsial (uji t)

1. Pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -4,088 koefisien regresi (B) -0,722 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini menunjukkan semakin meningkat stress kerja mampu mempengaruhi *komitmen organisasi* secara signifikan.

b. Koefisien Determinasi (R²)

Besar pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,233. Artinya, 23,3% komitmen organisasi dipengaruhi oleh stress kerja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji pengaruh stress kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima Ha: jika probabilitas (p) ≤ 0,05 artinya stress kerja dan komitmen organisasi secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.10
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	8,434					
stress kerja	,277	,090	,340	3,073	,003	Signifikan
komitmen organisasi	-,257	,060	-,471	-4,258	,000	Signifikan
F hitung	26,211					
Sig F	0.000					
Adjusted R Square	0.474					

a. Uji Regresi Simultan (uji F)

Berdasarkan Regresi Simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 23,211 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05, stress kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Besar pengaruh stress kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *turnover intention* ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,474. Artinya, 47,7% *turnover intention* dipengaruhi oleh stress kerja dan komitmen organisasi.

c. Uji Regresi Parsial (uji t)

1. Pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,073 koefisien regresi (B) 0,277 dengan probabilitas (p) = 0,003. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ini menunjukkan semakin meningkat

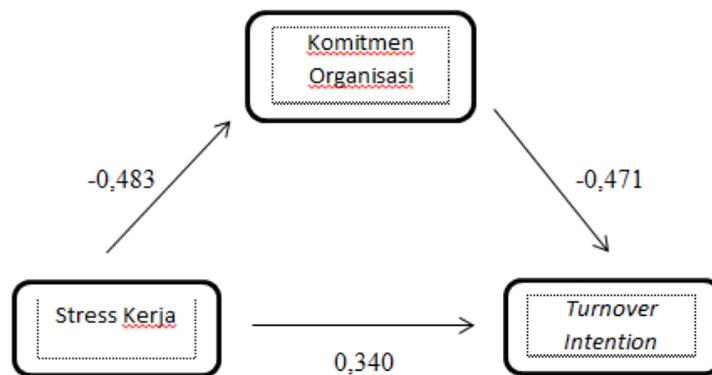
stress kerja mampu mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -4,258 koefisien regresi (B) -0,257 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ini menunjukkan semakin meningkat komitmen organisasi mampu mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan.

Analisis Jalur atau Path Analysis

a. Membuat diagram jalur



Gambar 1.2

Model diagram jalur

b. Menghitung koefisien jalur

Tabel 1.11

Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect Stres Kerja terhadap *Turnover*

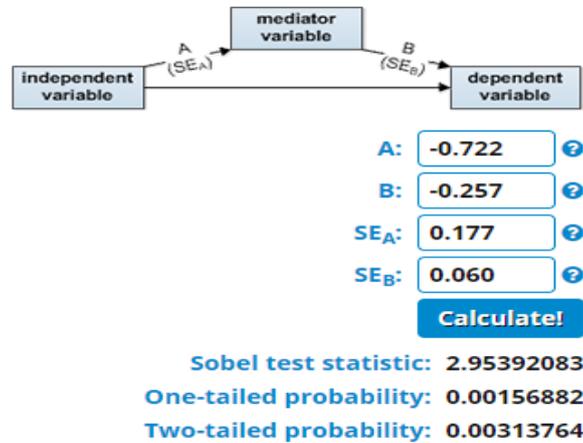
Intention dimediasi Komitmen Organisasi

Direct Effect	
X → Y	
(p ₁)	= 0,340
Indirect Effect	
X → Z → Y	
(p ₂ x p ₃)= -0,483 x -0,471	= 0,227493
Total Effect	
(Direct Effect + Indirect Effect = 0,340 + 0,227493 = 0,567493)	

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa stress kerja mempunyai pengaruh secara langsung (*direct effect*) terhadap *turnover intention* sebesar 0,340 dan stress kerja memiliki pengaruh secara tidak langsung (*indirect effect*) terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebesar 0,227493 sehingga total pengaruh (*total effect*) yang didapat yaitu sebesar $0,340 + 0,227493 = 0,567493$.

Sobel Test

Nilai mediasi juga dapat diketahui dengan menggunakan sobel test. Untuk memudahkan dalam menghitung nilai mediasi dari sobel test, peneliti memanfaatkan kalkulator online yang dikembangkan oleh Daniel Soper. Adapun nilai mediasi dari sobel test *online calculator* sebagai berikut:



Gambar 1.3

Hasil nilai mediasi dari sobel test *online calculator*

Berdasarkan gambar 1.3 hasil nilai mediasi dari sobel test *online calculator* dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memediasi antara stress kerja terhadap *turnover intention* karena hasil dari sobel test lebih besar dari 1,96 dengan signifikansi 0,05. Maka hipotesis 4 atau H4 yang menyatakan “stress kerja berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi” diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi (H1)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini diperoleh dari koefisien regresi (Beta) -0,483 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) ≤ 0,05 sehingga didapat “Stress kerja berpengaruh

negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi”. Ini menunjukkan bahwa semakin meningkat stress kerja mampu mempengaruhi komitmen organisasi secara negatif dan signifikan. Maka dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa H1 atau Hipotesis 1 diterima dan signifikan.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* (H2)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini diperoleh nilai koefisien regresi (Beta) -0,471 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa “Komitmen organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*”. Ini menunjukkan semakin meningkat komitmen organisasi mampu mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan. Maka dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa H2 atau Hipotesis 2 diterima dan signifikan.

Pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* (H3)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini diperoleh dari nilai koefisien regresi (Beta) 0,340 dengan probabilitas (p) = 0,003. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa “Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*”. Ini menunjukkan semakin meningkat stress kerja mampu mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan. Maka dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa H3 atau Hipotesis 3 diterima dan signifikan.

Pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variable intervening (H4)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh stress kerja terhadap turnover intention dengan nilai sobel test sebesar 2,95392083 dimana hasil tersebut lebih besar ($>1,96$) dengan nilai signifikansi 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahawa H4 atau Hipotesis 4 yang menyatakan “komitmen organisasi memediasi pengaruh antara stress kerja terhadap *turnover intention*” diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat stress kerja yang dialami oleh karyawan akan menurun apabila karyawan Bank Tabungan Negara memiliki komitmen organisasi yang tinggi, dan juga akan menutup kemungkinan untuk karyawan tersebut keluar dari perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis data melalui penyebaran kuisisioner secara langsung kepada karyawan Bank Tabungan Negara dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
4. Komitmen organisasi dapat menjadi mediasi pengaruh antara stress kerja terhadap *turnover intention*.

KETERBATASAN PENELITIAN

1. Pernyataan yang terdapat dalam kuisisioner cenderung sulit dimengerti oleh responden sehingga menyebabkan perbedaan persepsi antara responden dengan peneliti yang dapat menyebabkan jawaban yang dihasilkan terkadang kurang maksimal.
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel pada karyawan Bank Tabungan Negara kantor cabang Yogyakarta yang berstatus pegawai tetap dan memiliki masa kerja minimal 2 tahun dimana akan lebih baik jika mengambil seluruh populasi karyawan yang bekerja di Bank Tabungan Negara kantor cabang Yogyakarta.
3. Metode pengumpulan data hanya menggunakan kuisisioner sehingga data yang diterima oleh peneliti bersifat subyektif.

SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan, saran yang dapat diberikan oleh peneliti yaitu:

1. Bagi perusahaan
 - a. Diharapkan untuk perusahaan dapat mempermudah para peneliti untuk mengajukan penelitian di perusahaan karena dengan adanya penelitian tersebut mampu membantu perusahaan agar dapat mengevaluasi karyawan secara tidak langsung.
 - b. Dari hasil data statistik deskriptif diharapkan untuk perusahaan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya agar karyawan tidak merasa stress akibat beban dan tanggung jawab pekerjaan

yang tinggi. Hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan agar dapat mengurangi tingkat stress kerja yang tinggi yaitu seperti mengadakan game atau outbond bersama dengan karyawan lainnya sehingga dapat mengurangi tingkat stress dan juga memberi rasa keterikatan antar karyawan.

- c. Dari hasil data statistik deskriptif mengenai variabel komitmen organisasi, dapat dilihat bahwa hasil menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi pada karyawan terhitung sedang. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan dan memberikan rasa nyaman antar karyawan agar mampu meningkatkan komitmen pada karyawannya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan mampu memperluas obyek penelitian, tidak hanya di Bank Tabungan Negara kantor cabang Yogyakarta saja tetapi diseluruh cabang Bank Tabungan Negara diseluruh pulau jawa, mengingat Bank Tabungan Negara merupakan Bank konvensional yang telah tersebar di beberapa daerah di pulau jawa.
- b. Untuk peneliti berikutnya mungkin dapat menguji ulang model penelitian ini dengan menambah beberapa variabel selain variabel stress kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. (2016). Dampak Iklim Organisasi terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 121-141.
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). Commitment in The Workplace Theory Research and Application.
- Ambarwati, D. (2014). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Perawat IGD (Studi pada RSUP Dr. Kariadi Semarang). *Jurnal Manajemen*.
- Biantoro, L. C., & Sihombing, R. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Bisnis*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendrayani, D. (2013). Pengaruh Komitmen dan Job Insecurity terhadap Intensi Turnover pada Operator Garuda Call Center. *Jurnal MIX*, 109-120.
- Irbayuni, S. (2012). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya. 76-87.
- Karambut, C., & Noormijati, E. (2012). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 655-668.
- Kaswan. (2019). *Kepemimpinan Dampak dan Warisannya (Praktik Kepemimpinan untuk Meraih Keunggulan Organisasi Jangka Pendek dan Jangka Panjang)*. Bandung: ALFABETA.
- Labrague, L., McEnroe-Petitte, D., Tsaras, K., Cruz, J., Colet, P., & Gloe, D. (2018). Organizational Commitment and Turnover Intention Among Rural Nurses in the Philippines: Implications for Nursing Management. *International Journal of Nursing Sciences*, 403-408.
- Lambert, E., & Paoline III, E. (2008). The Influence of Individual, Job, and Organizational Characteristic on Correctional Staff Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Article in Criminal Justice Review*.

- Lauren, J. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. "X". *AGORA*.
- Lee, B.-K., Seo, D.-K., & Han, D.-U. (2016). Impact of Work Environment and Work-Related Stress on Turnover Intention in Physical Therapist. *Journal of Physical Therapy Science*.
- Mobley, W., Griffeth, R., Hand, H., & Meglino, B. (1979). Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process. *Psychological Bulletin*, 493-522.
- Puspitawati, N. M., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Rismawan, P. A., Supartha, W. G., & Yasa, N. N. (2014). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 424-441.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rulestri, S., & Eryanto, H. (2013). Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit TK IV Salak, Bogor. *Jurnal Ilmiah Econosains*, 17-28.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis (Pendekatan Pengembangan-Keahlian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Septiari, N., & Ardana, I. (2016). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6429-6456.
- Sidharta, N., & Margaretha, M. (2011). Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Empiris pada Karyawan Bagian Operator di Salah Satu Perusahaan Garment di Cimahi). *Jurnal Manajemen*.
- Syahronica, G., Hakam, M. S., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departmen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Tika, N., Fathoni, A., & Minarsih, M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*.

- Tnay, E., Othman, A. E., Siong, H., & Lim, S. (2013). The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention. *Social and Behavioral Sciences*, 201-208.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*.
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 97-115.
- Zainal , A., Zuriyah, A., & Dhania, D. (2010). Pengaruh Stres Kerja, beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Manajemen*.
- Zakaria, R., & Astuty, I. (2017). Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention dengan Job Embeddedness sebagai Variabel Intervening.