

**Table Of Content**

<b>Journal Cover</b>	2
<b>Author[s] Statement</b>	3
<b>Editorial Team</b>	4
<b>Article information</b>	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
<b>Title page</b>	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
<b>Article content</b>	7

# Academia Open

Vol 5 (2021): December

DOI: 10.21070/acopen.5.2021.2504 . Article type: (Business and Economics)

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

### Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

**Article information**

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

**The Effect of Job Stress, Compensation and Job Satisfaction on Turnover Intention through Organizational Commitment as an Intervening Variable for Employees**

*Pengaruh Stress Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan*

**Arum Tri Wahyuni, sayaarumtri14@gmail.com, (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Misti Hariasih, mistyhariasih@gmail.com, (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

**Abstract**

This study aims to examine the effect of work stress, compensation and job satisfaction on turnover intention through organizational commitment as an intervening variable. This study uses the approach used in this study is a quantitative approach. The population in this study were 100 employees. The sampling technique used the total sampling technique method (saturated sample). The sample in this study were 100 employees at PT. Jico Agung Sidoarjo. The data used in this study are questionnaire data and data sourced from PT. Jico Agung Sidoarjo. Data collection techniques using questionnaires and observation. Data analysis using smartPLS 3.2.8 Software. The results obtained from this path analysis are obtained from the results that work stress has no significant effect on turnover intention, compensation has a significant effect on turnover intention, job satisfaction has a significant effect on turnover intention, work stress has a significant effect on organizational commitment, compensation has a significant effect on organizational commitment. , job satisfaction has a significant effect on organizational commitment, organizational commitment has a significant effect on turnover intention, job stress has a significant effect on turnover intention through organizational commitment as an intervening variable, compensation has a significant effect on turnover intention through organizational commitment as an intervening variable, job satisfaction has a significant effect on turnover intention through organizational commitment as an intervening variable.

Published date: 2021-12-28 00:00:00

## Pendahuluan

Perkembangan bisnis yang ketat menimbulkan adanya persaingan diantara perusahaan yang semakin ketat sehingga perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dan mempertahankan bisnisnya. Perusahaan yang mampu bertahan adalah perusahaan yang berhasil membangun keunggulan yang kompetitif dan memiliki kinerja yang baik sehingga dapat menghadapi berbagai tantangan demi keberlangsungan hidup perusahaan dan demi meningkatkan kinerja karyawan.

Mempertahankan karyawan merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan demi mengolah sumber daya manusia, salah satu permasalahan serius yang ada di dalam sumber daya manusia adalah perilaku *turnover* karyawan. *Turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat ia bekerja [1]. *Turnover* dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar, tetapi hal tersebut bisa menjadi indikasi masalah bagi perusahaan jika terjadi *turnover* karyawan yang tinggi. Perusahaan yang memiliki *turnover* tinggi harus mengeluarkan biaya yang lebih besar dalam melakukan kegiatan rekrutmen, penyeleksian, dan pelatihan karyawan baru, tentu hal ini akan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Biaya yang timbul akibat *turnover* yang tinggi akan membebani perusahaan dan berdampak yang tidak terpuaskan oleh pekerjaan atau faktor lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, akan dapat mengurangi komitmen mereka terhadap organisasi atau perusahaan. Ketidakpuasan mereka umumnya selalu dikaitkan dengan masalah penurunan kinerja yang termasuk di dalamnya terjadi kelambatan dalam bekerja, tingkat perputaran karyawan yang tinggi dan tingkat ketidakhadiran atau kemangkiran yang tinggi.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan [2]. Orang-orang yang mengalami stress menjadi *nervous* sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif [3]. Komitmen organisasional ditandai sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut [4]. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan [5]. Kompensasi total ditunjukkan pada kompensasi finansial langsung maupun kompensasi tidak langsung. Selain itu, dalam survei terbaru ada imbalan atau kompensasi yang tidak berwujud finansial yang disebut kompensasi non finansial. Selain itu "kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja" [2]. Tujuan kepuasan pekerja menyatakan bahwa moral pekerja, dan kepuasan kerja secara keseluruhan saat ini dipandang sangat penting oleh sebagian besar organisasi/perusahaan. *Turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat ia bekerja [1]. *Turnover* dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar, tetapi hal tersebut bisa menjadi indikasi masalah bagi perusahaan jika terjadi *turnover* karyawan yang tinggi.

Bedasarkan prariset yang peneliti lakukan, terdapat beberapa masalah yang ditemukan pada PT. Jico Agung Sidoarjo salah satunya adalah Pemberian Kompensasi yang kurang tepat yang diterapkan oleh perusahaan sehingga tidak mampu meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Serta tingginya stres kerja para karyawan yang di tandai dengan kurangnya semangat kerja mereka yang mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja para karyawan. Hal ini juga mempengaruhi tingginya *turnover* karyawan pada PT Jico Agung Sidoarjo. Hal ini dapat dilihat pada tabel keluar masuk karyawan pada PT. Jico Agung Sidoarjo pada tahun 2019 dibawah ini:

Bulan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan
Januari	10	7	97
Februari	3	6	100
Maret	7	5	98
April	2	5	101
Mei	5	1	97
Juni	9	7	95
Juli	3	8	100
Agustus	11	6	95
September	10	9	94
Oktober	4	9	99
November	12	12	99
Desember	6	7	100

**Table 1.** Data Keluar-Masuk karyawan sektor produksi PT. Jico Agung Sidoarjo Tahun 2019 Data diperoleh dari PT. Jico Agung Sidoarjo

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat karyawan yang keluar dalam setahun terakhir cukup tinggi sehingga

dinilai penulis mampu mempengaruhi kelancaran proses produksi dalam perusahaan. Dalam hal ini jumlah karyawan terakhir adalah 100 karyawan.

Stress kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh cukup tinggi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Jico Agung Sidoarjo yang mengakibatkan kurang terpenuhinya target produksi perusahaan. Berdasarkan permasalahan dan kondisi perusahaan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengajukan penelitian dengan judul "Pengaruh Stress kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada PT. Jico Agung Sidoarjo Bagian Produksi"

## Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
4. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap komitmen organisasi.
7. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.
8. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.
9. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.
10. Untuk mengetahui ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

## Kajian Teoritis

### Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan [2]. Orang-orang yang mengalami stress menjadi *nervous* sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif [3]. Stress di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh setiap pekerja. Stress di tempat kerja menjadi masalah serius di dalam perusahaan karena dapat menurunkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Mereka mengalami stress kerja karena pengaruh dari pekerjaan itu sendiri maupun lingkungan di tempat kerja.

Indikator yang mempengaruhi stress kerja menurut [6] adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang yang meliputi desain individu (otonomi, keragaman, tingkat otomatisasi) kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.

1. Tuntutan peran

Beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Ambiguitas peran tercipta manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan. Dan juga konflik peran dimana harapan-harapan atas peran yang diberikan perusahaan terhadap karyawan bertentangan dengan norma ataupun pribadi karyawan itu sendiri.

1. Tuntutan antar pribadi

Tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Faktor utama pribadi yaitu meliputi masalah keluarga, karakter yang melekat dalam diri seseorang.

1. Struktur organisasi

Struktur organisasi adalah untuk menunjukkan bagaimana tugas pekerjaan secara formal dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal.

1. Kepemimpinan organisasi

Kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.



## Kompensasi

Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu perusahaan dan bukan perusahaan lainnya [7]. Kompensasi dari sudut pandang individu karyawan adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan kepada perusahaan. Sedangkan kompensasi dari sudut pandang perusahaan adalah segala sesuatu pengeluaran dan biaya yang telah diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan dimana mereka bekerja.

Indikator kompensasi menurut [3] adalah sebagai berikut:

1. Gaji: Merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya
2. Insentif: Merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
3. Bonus: Bonus adalah bentuk imbalan yang diberikan kepada pekerja yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produktivitas yang berlaku terlampaui.
4. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja: Pembayaran pada waktu tidak bekerja seperti dukungan uang untuk liburan, dalam keadaan hamil, cuti hamil, cuti melahirkan, tugas-tugas negara dan lain-lain
5. Pembayaran terhadap bahaya: Bentuk perlindungan/jaminan keamanan terhadap bahaya pertama yang secara umum sering diperhatikan dalam suatu instansi pemerintah. (Misalnya: asuransi jiwa, asuransi kesehatan dan lain-lain).
6. Program pelayanan karyawan: Merupakan balas jasa pelengkap (material atau non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan dan bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.
7. Pembayaran yang dituntut oleh hukum: Pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan. Tujuan utama dari tunjangan karyawan adalah untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang.

## Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja [8]. Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual [2]. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Indikator yang terdapat pada kepuasan kerja menurut [9] adalah sebagai berikut:

### a. Mencintai pekerjaannya

Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

### b. Moral kerja: Merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

### c. Kedisiplinan kerja

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

### d. Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

## Turnover

*Turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat ia bekerja [1]. *Turnover* dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar, tetapi hal tersebut bisa menjadi indikasi masalah bagi perusahaan jika terjadi *turnover* karyawan yang tinggi. Perusahaan yang memiliki *turnover* tinggi harus mengeluarkan biaya yang lebih besar dalam melakukan kegiatan rekrutmen, penyeleksian, dan pelatihan karyawan baru, tentu hal ini akan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Biaya yang timbul akibat *turnover* yang tinggi akan membebani perusahaan dan berdampak pada performa perusahaan baik secara keuangan maupun non keuangan.

Indikator pada *turnover intention* menurut [10] adalah sebagai berikut:

## Memikirkan untuk keluar

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

## Pencarian alternatif pekerjaan

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

## Niat untuk keluar

Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

## Shopping Lifestyle

Komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi, dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi [11].

Indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut [12] adalah sebagai berikut:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai- nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

## Kerangka Konseptual

Keterangan:

X1 : Stres Kerja

X2 : Kompensasi

X3 : Kepuasan Kerja

Z : Komitmen Organisasi

Y : *Turnover Intention*

H1 : Pengaruh X1 terhadap Y

H2 : Pengaruh X2 terhadap Y

H3 : Pengaruh X3 terhadap Y

H4 : Pengaruh X1 terhadap Z

H5 : Pengaruh X2 terhadap Z

H6 : Pengaruh X3 terhadap Z

H7 : Pengaruh Z terhadap Y

Gambar 1 Kerangka Konseptual

## Hipotesis

H1 : Stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H4 : Stress kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

H5 : Kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

H6 : Kepuasan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

H7 : Komitmen berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H8 : Stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

H9 : Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

H10 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

## Metode Penelitian

### Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini membuktikan bahwa adanya variabel insentif, variabel tingkat Pendidikan, dan variabel lama Pendidikan terhadap variabel produktifitas kerja melalui variabel semangat kerja sebagai intervening, menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dimana metode kuantitatif adalah menggunakan bantuan statistik untuk membantu penelitian dalam perhitungan angka-angka untuk menganalisis data yang diperoleh [13].

### Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di PT. Jico Agung Sidoarjo Bagian Produksi yang berlokasi di Jl. Pepelegi Indah No.1, Dusun Sawo, Sawotratap, Kec. Waru, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61256.

### Rancangan Penelitian

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan format eksplanasi, karena penelitian ini menjelaskan mengapa gejala, peristiwa atau fenomena tidak berdiri sendiri, pasti ada faktor-faktor yang mendahului atau penyebabnya. Format eksplanasi dimaksud untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh satu variabel dengan variabel lain [14].

Sedangkan jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengukuran data utamanya. Metode survey yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) dengan melakukan perbuatan berupa pengedaran kuisioner. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya [13].

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan [13]. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Jico Agung Sidoarjo yang berjumlah 100 karyawan.

#### Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. [13]. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan metode total sampling (sampling jenuh). Total sampling adalah proses pengambilan sampel yang dilakukan dengan mengambil seluruh anggota populasi untuk dijadikan anggota sampel. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan bagian produksi PT Jico Agung Sidoarjo. Dengan pengambilan sampel pada seluruh karyawan produksi.

### Jenis dan Sumber Data

#### Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik dan dapat ditarik kesimpulan dengan masalah yang diteliti [13].

## Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder.

1. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data [13]. Data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner yang nantinya akan diisi oleh responden yang telah memenuhi kriteria menjadi sampel yang telah disebutkan sebelumnya.
2. Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data [13]. Sumber sekunder dalam penelitian ini berupa jurnal dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

## Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya [13]. Dalam penelitian ini kuisisioner ditujukan kepada seluruh karyawan bagian produksi PT Jico Agung yang selaku responden pada penelitian saya, berupa penyebaran kuisisioner seperti yang saya lampirkan pada proposal ini.
2. Obeservasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung ke obyek penelitian. Observasi ini dilakukan sebagai penunjang hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden dan sebagai data penunjang suatu penelitian [13]. Dalam penelitian ini observasi dilakukan dengan saya sendiri datang ke lokasi penelitian untuk mengetahui secara lansung permasalahan yang terjadi dalam perusahaan.

# Hasil dan Pembahasan

## Hasil

### Analisis Data dan Hasil Penelitian

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis SEM-PLS dengan bantuan *software SmartPLS 3.0*. Dimana SEM-PLS merupakan teknik statistika multivariate yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan independen berganda [15].

### 1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

#### Uji Validitas Convergent

Uji validitas *convergent* dengan indikator reflektif dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk dengan nilai yang diharapkan adalah 0,7. Untuk nilai *average variance extracted (AVE)* harus lebih besar dari 0,5.

Stress Kerja	Kompensasi	Keputusan Kerja	Turnover Intention	Komitmen Organisasi
X1.1	0.864			
X1.2	0.785			
X1.3	0.821			
X1.4	0.737			
X1.5	0.892			
X2.1	0.805			
X2.2	0.723			
X2.3	0.764			
X2.4	0.819			
X2.5	0.840			
X3.1	0.858			
X3.2	0.871			
X3.3	0.888			
X3.4	0.878			

Y1.1	0.923
Y1.2	0.833
Y1.3	0.876
Z1.1	0.734
Z2.2	0.895
Z2.3	0.868

**Table 2.** Hasil Outer Loading Data primer diolah, 2020

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada Tabel 2 Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi convergen validity karena beberapa indikator memiliki nilai loading factor di atas 0,70.

#### Average Variance Extracted

Rata-Rata Varians Diekstrak (AVE)
Stress Kerja
Kompensasi
Kepuasan Kerja
Turnover Intention
Komitmen Organisasi

**Table 3.** Nilai Rata-rata Varians Diekstrak (AVE) Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 3 diatas, diketahui bahwa nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan convergent validity pada model yang diuji sehingga konstruk dalam model penelitian ini dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik. Convergent validity juga dapat dilihat dari nilai Average Variance Extracted (AVE). Pada penelitian ini nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan convergent validity pada model yang diuji.

#### Discriminant Validity

Stress Kerja	Kompensasi	Keputusan Kerja	Turnover Intention	Komitmen Organisasi
X1.1	0.864	0.304	0.228	-0.394
X1.2	0.785	0.153	0.063	-0.237
X1.3	0.821	0.155	0.110	-0.300
X1.4	0.737	0.030	0.102	-0.112

# Academia Open

Vol 5 (2021): December

DOI: 10.21070/acopen.5.2021.2504 . Article type: (Business and Economics)

X1.5	0.892	0.247	0.160	-0.230
X2.1	0.165	0.805	0.419	-0.427
X2.2	0.259	0.723	0.223	-0.332
X2.3	0.179	0.764	0.449	-0.217
X2.4	0.143	0.819	0.200	-0.322
X2.5	0.186	0.840	0.188	-0.325
X3.1	0.090	0.288	0.858	-0.257
X3.2	0.144	0.319	0.871	-0.221
X3.3	0.184	0.301	0.888	-0.336
X3.4	0.156	0.391	0.878	-0.307
Y1.1	-0.324	-0.426	-0.297	0.923
Y1.2	-0.162	-0.333	-0.239	0.833
Y1.3	-0.360	-0.355	-0.316	0.876
Z1.1	0.237	0.261	-0.028	-0.395
Z2.2	0.336	0.273	-0.124	-0.395
Z2.3	0.261	0.174	-0.054	-0.395

**Table 4.** Nilai Discriminant Validity (Cross Loading) Data primer diolah, 2020

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa beberapa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten memiliki nilai *loading factor* yang lebih besar dibanding nilai *loading* jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik di mana beberapa variabel laten masih memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya.

Composite reliability

Reabilitas Komposit
Stress Kerja
Kompensasi
Kepuasan Kerja
Turnover Intention
Komitmen Organisasi

**Table 5.** Nilai Reliabilitas Komposit Data primer diolah, 2020

Tabel 5 menunjukkan reliabilitas komposit untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha
Stress Kerja
Kompensasi
Kepuasan Kerja
Turnover Intention
Komitmen Organisasi

**Table 6.** Nilai Cronbach's Alpha Data primer diolah, 2020

Tabel 6 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

## 2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Pengukuran model ini dilakukan dengan menggunakan uji *bootstrapping* yang dapat dilihat pada *R-Square*. Uji *R-Square* dilakukan untuk menguji seberapa besar kemampuan model variabel eksogen untuk menjelaskan variabel endogen. Hasil proses *PLS Alogarithm* untuk nilai *R-Square* dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Sumber : Data primer diolah, 2020

Gambar 2 Model Stuktural (*Inner Model*)

R-Square

R-Square	Adjusted R-Square
Komitmen Organisasi	0.213
Turnover Intention	0.396

**Table 7.** Nilai *R-Square* Data primer diolah, 2020

Berdasarkan data yang ada pada tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel *turnover intention* adalah sebesar 0.396. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa *turnover intention* sebesar 39,6%. Kemudian untuk nilai *R-Square* yang diperoleh dari variabel komitmen organisasi sebesar 0.213. Nilai tersebut menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebesar 21,3%. Adapun rumus yang digunakan untuk perhitungan nilai *R-Square* adalah sebagai berikut:

$$R\text{-Square} = 1 - (1 - R^2_1 \times 1 - R^2_2)$$

$$= 1 - (1 - 0.396 \times 1 - 0.213)$$

$$= 1 - (0.777 \times 0.887)$$

$$= 1 - 0.689$$

$$= 0.311$$

Berdasarkan perhitungan rumus di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0.311. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model dan variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebesar 31.1%. Sedangkan sisanya sebesar 68.9% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini.

## 3. Uji Hipotesis Direct Effect dan Indirect Effect

Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Stress Kerja -> Turnover Intention	-0.104	-0.099	0.095	1.092
Kompensasi -> Turnover Intention	-0.183	-0.199	0.090	2.029
Kepuasan Kerja -> Turnover Intention	-0.276	-0.269	0.094	2.944
Stress Kerja ->	0.306	0.317	0.097	3.146



Komitmen Organisasi				
Kompensasi -> Komitmen Organisasi	0.308	0.310	0.084	3.686
Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasi	-0.251	-0.255	0.093	2.692
Komitmen Organisasi -> Turnover Intention	-0.409	-0.414	0.083	4.947

**Table 8.** Hasil Uji Hipotesis Direct Effect Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis secara langsung atau *direct effect* dalam penelitian ini adalah hipotesis pertama ditolak karena variabel stres kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai *T-Statistics* < 1.96 yaitu sebesar 1.092 dan nilai *P-Values* > 0,05 yaitu sebesar 0.275. Maka dapat diartikan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Sedangkan hipotesis kedua diterima karena variabel kompensasi terhadap *turnover intention* memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 2.029 dan nilai *P-Values* < 0,05 yaitu sebesar 0.043. Maka dapat diartikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Sedangkan hipotesis ketiga diterima karena variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 2.944 dan nilai *P-Values* < 0,05 yaitu sebesar 0.003. Maka dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kemudian hipotesis keempat diterima karena variabel stres kerja terhadap komitmen organisasi memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 3.146 dan nilai *P-Values* < 0,05 yaitu sebesar 0.002. Maka dapat diartikan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Selanjutnya hipotesis kelima diterima karena variabel kompensasi terhadap komitmen organisasi memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 3.686 dan nilai *P-Values* < 0,05 yaitu sebesar 0.000. Maka dapat diartikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kemudian hipotesis keenam diterima karena variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 2.692 dan nilai *P-Values* < 0,05 yaitu sebesar 0.007. Maka dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Selanjutnya hipotesis ketujuh diterima karena variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention* memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 4.947 dan nilai *P-Values* < 0,05 yaitu sebesar 0.000. Maka dapat diartikan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Berikutnya adalah hasil pengujian hipotesis secara tidak langsung atau *Indirect Effect* yang diperoleh dari *Specific Indirect Effect* pada program SmartPLS 3.0 dalam penelitian ini melalui pengukuran *inner model* adalah sebagai berikut:

Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Stress Kerja -> Komitmen Organisasi-> Turnover Intention	-0.125	-0.131	0.049	2.548
Kompensasi -> Komitmen Organisasi-> Turnover Intention	-0.126	-0.127	0.041	3.064
Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasi-> Turnover Intention	0.103	0.105	0.044	2.343

**Table 9.** Hasil Uji Hipotesis Indirect Effect Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 8 di atas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis secara tidak langsung atau *indirect effect* dalam penelitian ini adalah hipotesis kedelapan diterima karena variabel stress kerja terhadap variabel *turnover intention* melalui variabel komitmen organisasional memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 2.548 dan nilai *P-Values* < 0,05 yaitu sebesar 0.011. Maka dapat diartikan bahwa variabel stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Hipotesis kesembilan diterima karena variabel kompensasi terhadap variabel *turnover intention* melalui variabel komitmen organisasi memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 3.064 dan nilai *P-Values* < 0,05 yaitu sebesar 0.002. Maka dapat diartikan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* melalui variabel komitmen organisasi melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Terakhir hipotesis kesepuluh diterima karena variabel kepuasan kerja terhadap variabel *turnover intention* melalui variabel komitmen organisasi memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 2.343 dan nilai *P-Values* < 0,05 yaitu sebesar 0.020. Maka dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Dari pengujian hipotesis analisis jalur di atas diperoleh pengaruh secara langsung dan tidak langsung antar variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel intervening. Bahwa pengujian hipotesis *direct effect* atau efek langsung hasil hipotesis ada yang diterima seperti stress kerja terhadap *turnover intention*, kompensasi terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Dan ada yang ditolak seperti stress kerja terhadap *turnover intention*.

Sedangkan pada pengujian hipotesis *indirect effect* atau efek tidak langsung hasil hipotesis keseluruhan diterima yaitu stress kerja terhadap *turnover intention* melalui variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening, kompensasi terhadap *turnover intention* melalui variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

## Pembahasan

Penelitian ini menguji apakah *price discount*, *in-store display*, dan *shopping lifestyle* memiliki pengaruh terhadap *impulse buying*. Berdasarkan pada pengujian empiris yang telah dilakukan terhadap hipotesis dalam penelitian, hasilnya menunjukkan sebagai berikut:

H1 : Pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Jico Agung Sidoarjo

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Jico Agung Sidoarjo. Dengan hasil studi empiris pada PT. Jico Agung Sidoarjo menunjukkan bahwa walaupun stress kerja pada karyawan itu rendah maupun tinggi tidak membuat karyawan pada PT. Jico Agung Sidoarjo berfikir untuk meninggalkan perusahaan.

Hal ini bertentangan dengan teori yang diutarakan oleh Moorhead dan Griffin dalam [16] menyatakan perilaku menarik diri juga dapat merupakan akibat dari stres. Orang-orang yang kesulitan mengatasi stres dalam pekerjaan mereka lebih mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi selamanya. Berdasarkan teori yang telah ada, variabel stress kerja memiliki hubungan terhadap variabel *turnover intention*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [16] yang membuktikan bahwa *job stress* tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

H2 : Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT. Jico Agung Sidoarjo

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Jico Agung Sidoarjo. Dengan hasil studi empiris pada PT. Jico Agung Sidoarjo menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka akan menurunkan *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan karyawan menerima gaji yang sesuai dengan beban kerja mereka, upah yang diberikan perusahaan bisa untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan. Selain itu PT. Jico Agung Sidoarjo memberikan insentif atau bonus apabila karyawan telah menyelesaikan pekerjaan sesuai target, selalu tepat waktu memberikan tunjangan kepada karyawan dan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori Mathis & Jackson dalam [17] menjelaskan kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa karyawan bekerja pada suatu organisasi merujuk pada semua bentuk balas jasa bagi karyawan yang berasal dari penyelesaian pekerjaan mereka. Sehingga memiliki pengaruh penting pula pada perputaran karyawan (*turnover intention*). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [18] yang membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap *Turnover Intention*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [19] yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention*.

### H3 : Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* Pada PT. Jico Agung Sidoarjo

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Jico Agung Sidoarjo. Dengan hasil studi empiris pada PT. Jico Agung Sidoarjo menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan menurunkan *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang senantiasa bekerja dengan senang hati, sikap dan perilaku karyawan dapat menunjang ketepatan waktu serta kualitas hasil pekerjaan yang karyawan lakukan. Selain itu, karyawan senantiasa mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga hasilnya dapat dipertanggungjawabkan kepada semua pihak dan karyawan merasa puas atas penghargaan yang diberikan perusahaan karena sesuai dengan pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan [12] bahwa Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat *turnover* menjadi rendah, tetapi hal tersebut mungkin membantu. Sebaliknya, jika ketidakpuasan kerja, maka *turnover* mungkin tinggi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [20] yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

### H4 : Pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Jico Agung Sidoarjo

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Jico Agung Sidoarjo. Dengan hasil studi empiris pada PT. Jico Agung Sidoarjo menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja maka akan menurunkan komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan tuntutan pekerjaan yang memberatkan sering membuat beberapa karyawan frustrasi, peran yang beberapa karyawan terima di PT. Jico Agung Sidoarjo sering bertentangan satu sama lain dan pekerjaan yang beberapa karyawan lakukan di PT. Jico Agung Sidoarjo ada yang tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Selain itu, ada beberapa karyawan yang masih kurang jelas tentang harapan perusahaan terhadap mereka.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Fontana dalam [21] berpendapat bahwa, dampak stres adalah *organizational problem* meliputi tingkat kepuasan menurun, komitmen dan loyalitas terhadap organisasi menurun, sehingga mengakibatkan tingkat absensi dan *turnover* meningkat. Dan dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh [21] yang membuktikan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

### H5 : Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Jico Agung Sidoarjo

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Jico Agung Sidoarjo. Dengan hasil studi empiris pada PT. Jico Agung Sidoarjo menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi. Hal ini dibuktikan dengan karyawan menerima gaji yang sesuai dengan beban kerja mereka, upah yang diberikan perusahaan bisa untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan. Selain itu PT. Jico Agung Sidoarjo memberikan insentif atau bonus apabila karyawan telah menyelesaikan pekerjaan sesuai target, selalu tepat waktu memberikan tunjangan kepada karyawan dan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bhatti dalam [22] bahwa karyawan diberikan kompensasi yang sesuai maka karyawan tersebut akan memiliki komitmen organisasional yang baik. Pernyataan tersebut dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh [23] yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [24] yang membuktikan hal yang serupa yaitu kompensasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

### H6: Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Jico Agung Sidoarjo.

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Jico Agung Sidoarjo. Dengan hasil studi empiris pada PT. Jico Agung Sidoarjo menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang senantiasa bekerja dengan senang hati, sikap dan perilaku karyawan dapat menunjang ketepatan waktu serta kualitas hasil pekerjaan yang karyawan lakukan. Selain itu, karyawan senantiasa mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga hasilnya dapat dipertanggungjawabkan kepada semua pihak dan karyawan merasa puas atas penghargaan yang diberikan perusahaan karena sesuai dengan pekerjaan.

Hal tersebut sesuai dengan teori [7] menjelaskan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi mungkin mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Kepuasan kerja dapat mendorong untuk terciptanya komitmen organisasi. Hal tersebut dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh [17] yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Sejalan dengan penelitian [24] yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

### H7: Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Jico Agung Sidoarjo.

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap

turnover intention pada PT. Jico Agung Sidoarjo. Dengan hasil studi empiris pada PT. Jico Agung Sidoarjo menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan menurunkan turnover intention. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang merasa nyaman dengan nilai-nilai dan tujuan perusahaan, karyawan yang selalu berusaha memperoleh hasil kerja yang maksimal dan karyawan yang tidak mempunyai keinginan untuk mencari kerja ditempat lain.

Hal tersebut sesuai dengan teori Tobing dalam [26] menyatakan bahwa komitmen karyawan merupakan tingkat keterikatan yang dimiliki karyawan terhadap perusahaannya dan dapat dijadikan jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan tempat karyawan itu bekerja. Semakin besar komitmen yang dimiliki karyawan maka semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut keluar dari pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan [16] komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [27] juga menyatakan hal serupa yaitu komitmen memiliki pengaruh negative signifikan terhadap *turnover intention*.

H8: Pengaruh stress kerja terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Jico Agung Sidoarjo.

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Jico Agung Sidoarjo. Hal ini dilihat dari pengujian hipotesis keempat yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi, serta dilihat dari hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention pada PT. Jico Agung Sidoarjo. Artinya ada pengaruh signifikan antara variabel stress kerja terhadap turnover intention, dan variabel komitmen organisasi mampu memediasi antara stress kerja dengan turnover intention. Dengan hasil studi empiris pada PT. Jico Agung Sidoarjo menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja maka akan menurunkan komitmen organisasi.

Hal ini dibuktikan dengan tuntutan pekerjaan yang memberatkan sering membuat beberapa karyawan frustrasi, peran yang beberapa karyawan terima di PT. Jico Agung Sidoarjo sering bertentangan satu sama lain dan pekerjaan yang beberapa karyawan lakukan di PT. Jico Agung Sidoarjo ada yang tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Selain itu, ada beberapa karyawan yang masih kurang jelas tentang harapan perusahaan terhadap mereka.

H9: Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Jico Agung Sidoarjo.

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Jico Agung Sidoarjo. Hal ini dilihat dari pengujian hipotesis kelima yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, serta dilihat dari hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention pada PT. Jico Agung Sidoarjo. Artinya ada pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap turnover intention, dan variabel komitmen organisasi mampu memediasi antara kompensasi dengan turnover intention. Dengan hasil studi empiris pada PT. Jico Agung Sidoarjo menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka akan menurunkan turnover intention. Hal ini dibuktikan dengan karyawan menerima gaji yang sesuai dengan beban kerja mereka, upah yang diberikan perusahaan bisa untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan. Selain itu PT. Jico Agung Sidoarjo memberikan insentif atau bonus apabila karyawan telah menyelesaikan pekerjaan sesuai target, selalu tepat waktu memberikan tunjangan kepada karyawan dan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan.

H10: Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Jico Agung Sidoarjo.

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Jico Agung Sidoarjo. Hal ini dilihat dari pengujian hipotesis keenam yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, serta dilihat dari hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention pada PT. Jico Agung Sidoarjo. Artinya ada pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap turnover intention, dan variabel komitmen organisasi mampu memediasi antara kepuasan kerja dengan turnover intention. Dengan hasil studi empiris pada PT. Jico Agung Sidoarjo menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan menurunkan turnover intention. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang senantiasa bekerja dengan senang hati, sikap dan perilaku karyawan dapat menunjang ketepatan waktu serta kualitas hasil pekerjaan yang karyawan lakukan. Selain itu, karyawan senantiasa mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga hasilnya dapat dipertanggungjawabkan kepada semua pihak dan karyawan merasa puas atas penghargaan yang diberikan perusahaan karena sesuai dengan pekerjaan.

## References