

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DIMEDIASI *JOB EMBEDDEDNESS* DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
PADA CV FILO COMPANY, KLATEN**

SKRIPSI



KRISTUHADI CATUR PAMUNGKAS

141180014

**PROGAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" YOGYAKARTA
YOGYAKARTA**

2022

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DIMEDIASI *JOB EMBEDDEDNESS* DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
PADA CV FILO COMPANY, KLATEN**

SKRIPSI

Diajukan guna untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”

Yogyakarta



KRISTUHADI CATUR PAMUNGKAS

141180014

**PROGAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” YOGYAKARTA
YOGYAKARTA**

2022

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DIMEDIASI *JOB EMBEDDEDNESS* DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
PADA CV FILO COMPANY, KLATEN

Dan diajukan untuk diuji pada hari, Jumat tanggal 4 Maret 2022 adalah hasil skripsi.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian atau simbol yang menunjukkan sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah pikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Yogyakarta, 4 Maret 2022

Yang memberi pernyataan



Kristuhadi Catur Pamungkas

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DIMEDIASI *JOB EMBEDDEDNESS* DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
PADA CV FILO COMPANY, KLATEN

Disusun oleh:

KRISTUHADI CATUR PAMUNGKAS

NIM. 141180014

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 4 Maret 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima:

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing 1

Dr. Winarno, M.M

NIP. 19620621 199103 1 001

Pembimbing 2

Dra. AYN. Warsiki, M.Si

NIP. 19610828 199003 2 001

Penguji 1

Dr. Dra. Purbudi Wahyuni, M.M

NIP. 19601113 198911 2 001

Penguji 2

Dra. Anis Siti Hartati, M.Si

NIP. 19650403 199003 2 001

Mengetahui
Ketua Jurusan

Dr. R Heru Kristanto HC, S.E., M.Si

NIP/NIK. 269019 601 321

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji syukur bagi Tuhan Yang Maha Esa, yang memberikan dan melimpahkan rahmat serta karunia-Nya. Saya bersyukur telah diberikan kemudahan dan kelancaran oleh Tuhan Yang Maha Esa dalam menyelesaikan skripsi ini. Kebaikan dan dukungan orang-orang terkasih membawa semangat untuk saya dalam melewati setiap proses dan tantangan yang saya hadapi. Semoga yang saya tulis ini dapat menjadi bukti kesungguhan dalam saya menyelesaikan tugas belajar secara formal.

Skripsi ini saya persembahkan untuk orang-orang terkasih:

1. Kedua orang tua saya, Bapak Anung Sapma Marsudi dan Ibu Debora Ngajinem. Terima kasih telah memberikan yang terbaik untuk saya, mulai dari dukungan biaya hingga dukungan doa yang tidak pernah berhenti demi kelancaran dan kesuksesan saya.
2. Ketiga kakak saya tersayang yang selalu memberikan semangat dan dukungan doa kepada saya.
3. Para dosen yang membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Sahabat-sahabat saya yang tidak bisa disebutkan satu per satu, terima kasih atas dukungan, bantuan, dan semangat yang telah diberikan kepada saya sehingga skripsi ini bisa selesai dengan baik.

MOTTO

“Berbahagialah atas usaha sendiri, bukan karena melihat pencapaian orang lain dan kisah sukses yang entah dari mana datangnya”

“Hidup untuk menghidupi, bukan menghidupi untuk hidup”

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION
DIMEDIASI JOB EMBEDDEDNESS DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
PADA CV FILO COMPANY, KLATEN

KRISTUHADI CATUR PAMUNGKAS

NIM 141180014

kristuhadi.catur.pamungkas@gmail.com

Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Pembangunan Nasional “ Veteran” Yogyakarta

ABSTRAKSI

Penelitian ini dilaksanakan pada CV Filo Company dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intention*, pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* dengan *job embeddedness* sebagai variabel mediasi, dan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai mediasi. Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan program *Smart PLS 3.0* sebagai alat analisis. Pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* yaitu sampel jenuh atau sensus, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Filo Company dengan jumlah 32 karyawan. Terdiri dari 26 perempuan dan 6 laki-laki, mayoritas berusia 21-24 tahun, mayoritas berpendidikan diploma/sarjana, dan lama bekerja mayoritas 1-12 bulan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan secara *online*, instrumen penelitian menggunakan skala Likert. Metode analisis data melalui uji validitas, reliabilitas, dan uji hipotesis. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,119 dan *p-value* 0,354 ($>0,05$), hipotesis 1 ditolak. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan *job embeddedness* sebagai mediasi ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,433 dan *p-value* 0,006 ($<0,05$), hipotesis 2 diterima. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai mediasi ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,316 dan *p-value* 0,014 ($<0,05$), hipotesis 3 diterima.

Kata kunci: *Stres Kerja, Job Embeddedness, Komitmen Organisasional, Turnover Intention*

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkat dan karunia, sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Dimediasi *Job Embeddedness* Dan Komitmen Organisasional pada CV Filo Company, Klaten” dapat diselesaikan dengan baik. Penyusunan skripsi ini diajukan guna memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta. Penyusunan skripsi ini dapat selesai dengan lancar, tidak lepas dari dukungan, bantuan, dan kerja sama berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Sujatmika, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.
2. Bapak Dr. R. Heru Kristanto HC, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.
3. Ibu Dr. Dra. Purbudi Wahyuni, M.M. selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta dan selaku penguji 1. Ibu Dra. Anis Siti Hartati, M.Si. sebagai penguji 2.
4. Bapak Dr. Winarno, M.M. selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Dra. AYN. Warsiki, M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, memberikan arahan, bimbingan, dan saran dalam penyusunan skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar.

5. Ibu Dr. Dyah Sugandini, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberikan motivasi.
6. Seluruh Pihak CV Filo Company yang telah memberi izin serta bersedia membantu dalam melakukan penelitian dan pengambilan data guna dipergunakan dalam penyusunan skripsi.
7. Seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu dan telah memberikan bantuan, dukungan, dan saran dalam penulisan skripsi ini.

Semoga hasil penulisan skripsi ini dapat memberikan ilmu pengetahuan yang berguna bagi pembaca serta seluruh pihak, khususnya mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.

Yogyakarta, 4 Maret 2022

Kristuhadi Catur Pamungkas

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
MOTTO	iv
ABSTRAKSI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	16
C. Tujuan Penelitian	16
D. Manfaat Penelitian	17
BAB II TINJAUAN LITERATUR.....	18
A. Landasan Teori.....	18
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Pemikiran.....	38
D. Hipotesis.....	45
BAB III METODE PENELITIAN.....	46
A. Rancangan Penelitian	46

B. Objek dan Waktu Penelitian.....	47
C. Populasi.....	47
D. Jenis Data Penelitian	47
E. Metode Perolehan Data	48
F. Klasifikasi Variabel Penelitian.....	49
G. Definisi Operasional.....	50
H. Skala Pengukuran Variabel	56
I. Teknik Analisis Data.....	58
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	64
A. Analisis Deskriptif	64
B. Skema Model <i>Partial Least Square</i>	70
C. Analisis Model Pengukuran atau <i>Outer Model</i>	71
D. Analisis Model Struktural atau <i>Inner Model</i>	79
E. Hasil Uji Hipotesis	82
F. Pembahasan.....	84
BAB V KESIMPULAN	91
A. Kesimpulan	91
B. Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN.....	101

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1 KERANGKA BERPIKIR	44
GAMBAR 3 <i>INNER MODEL</i>	71
GAMBAR 2 <i>OUTER MODEL</i>	71

DAFTAR TABEL

TABEL 1 DATA <i>TURNOVER</i> CV FILO COMPANY DALAM SATU TAHUN	4
TABEL 2 PENELITIAN TERDAHULU	30
TABEL 3 WAKTU PENELITIAN.....	47
TABEL 4 DEFINISI OPERASIONAL.....	51
TABEL 5 SKOR SKALA LIKERT	57
TABEL 6 KATEGORI VARIABEL.....	57
TABEL 7 KARAKTERISTIK RESPONDEN	64
TABEL 8 KATEGORI VARIABEL.....	66
TABEL 9 PENILAIAN VARIABEL STRES KERJA	67
TABEL 10 PENILAIAN VARIABEL <i>JOB EMBEDDEDNESS</i>	68
TABEL 11 PENILAIAN VARIABEL KOMITMEN ORGANISASIONAL	69
TABEL 12 PENILAIAN VARIABEL <i>TURNOVER INTENTION</i>	70
TABEL 13 <i>OUTER LOADING</i>	72
TABEL 14 <i>OUTER LOADING</i> SETELAH ITEM TIDAK VALID DIHILANGKAN	74
TABEL 15 CROSS LOADING.....	75
TABEL 16 <i>AVERAGE VARIANCE EXTRACTED (AVE)</i>	77
TABEL 17 <i>CRONBACH'S ALPHA</i>	78
TABEL 18 <i>COMPOSITE RELIABILITY</i>	78
TABEL 19 <i>R-SQUARE</i>	79
TABEL 20 <i>Q-SQUARE</i>	80
TABEL 21 <i>P-VALUE</i>	81
TABEL 22 HASIL PERHITUNGAN <i>BOOTSTRAPPING</i>	82

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya perusahaan menjadi faktor terpenting kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu sumber daya yang paling penting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia meliputi karyawan yang memiliki peranan penting dalam keberlangsungan perusahaan, tanpa adanya karyawan yang berkualitas maka perusahaan tentu tidak akan bisa meraih keberhasilan. Penting untuk dimengerti bahwa karyawan sangatlah berharga, untuk itu karyawan haruslah menjadi fokus utama bagi perusahaan. Banyak hal yang bisa dilakukan perusahaan untuk dapat mempertahankan karyawan yang berharga ini. Tidak jarang perusahaan memberikan apa yang dibutuhkan karyawan agar karyawan tidak berpindah atau keluar dari perusahaan. Namun demikian dalam kenyataannya pengendalian dan pengelolaan karyawan membutuhkan strategi khusus serta banyak faktor juga yang bisa mendorong seorang karyawan untuk bertahan. Sering terjadi, perusahaan yang tidak mampu mengelola karyawannya dalam perusahaan akan mendapatkan ancaman yang serius ketika karyawan tersebut sudah merasa ingin berpindah dari perusahaannya sekarang tempatnya bekerja. *Turnover intention* atau dapat disebut keinginan berpindah dapat diartikan sebagai sebuah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan (Robert dan Jackson, 2012). Keinginan ini juga didorong oleh banyak faktor, misalnya tidak adanya dukungan rekan kerja (De Clercq *et al.*,

2020), tidak adanya kemampuan kerja internal (Moreira *et al.*, 2020), kerja berlebihan (Huang *et al.*, 2020), ketidakadilan dalam menerima kesempatan pelatihan (Ahn dan Huang, 2020), dan kualitas kehidupan kerja yang rendah serta komitmen organisasi yang kurang (Els *et al.*, 2021). *Turnover intention* menjadi penting untuk diperhatikan karena *turnover intention* awal penyebab terjadinya *turnover* aktual. Perasaan ingin meninggalkan pekerjaan sering kali memicu hilangnya semangat seorang karyawan dalam melakukan tugas dan kewajibannya dalam perusahaan atau organisasi. Perasaan negatif yang dimiliki tersebut seiring berjalannya waktu akan membawa ke dampak buruk antara lain kinerja menjadi kurang optimal, mudah lelah, produktivitas terganggu, dan pada akhirnya akan merugikan perusahaan.

Kehilangan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, bisa jadi akan mengganggu keseimbangan organisasi keseluruhan sampai akhirnya mengarahkan pada penurunan kinerja organisasi secara menyeluruh. Hilangnya karyawan yang memiliki kemampuan khusus/berpengalaman sangat menjadi beban operasional yang berat (Fong *et al.*, 2011), perusahaan akan dibuat bingung dengan hilangnya karyawan ini. Biaya mendapatkan pengganti untuk karyawan dengan kualifikasi serta kinerja yang sama dengan karyawan lama tentulah sangatlah besar. Disamping biaya yang besar itu terdapat waktu lebih lama untuk bisa menciptakan atau setidaknya menemukan penggantinya. Durasi waktu tunggu itu bisa menjadikan organisasi tidak dapat bekerja secara optimal bahkan memiliki kinerja yang menurun. Tidak hanya pada karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dan berkompeten, bahkan

karyawan biasa juga akan membawa dampak hampir serupa. Semua itu mengarah pada meningkatnya biaya, keseimbangan organisasi, kinerja perusahaan, dan keberlangsungan hidup perusahaan.

Cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mengurangi dampak negatif yang ditimbulkan dari adanya keinginan karyawan untuk pergi dari organisasi adalah dengan mengurangi *turnover intention* karyawannya. *Turnover intention* karyawan ini dapat dikurangi dengan banyak cara yang berfokus kepada sisi karyawan serta mengelola agar karyawan memiliki rasa enggan untuk meninggalkan perusahaan saat ini dan mencari alternatif lain yang mungkin bisa memberikan pekerjaan yang lebih baik yang membuat karyawan lebih nyaman.

Permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan terutama bagian pengelolaan karyawan yaitu kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan sampai saat ini masih dikatakan cukup tinggi, ditambah dengan karyawan memilih mencari alternatif pekerjaan lain untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan. Kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini dan mencari pekerjaan alternatif merupakan perhatian utama bagi organisasi (Park *et al.*, 2016). Tingkat keluar masuk yang tinggi dapat mengganggu fungsi internal dari organisasi dan menyebabkan biaya yang besar, karena biaya tambahan yang diperlukan untuk merekrut, memilih, dan melatih anggota baru (Tews *et al.*, 2013). Permasalahan tingginya *turnover* karyawan dirasakan juga oleh CV Filo Company.

CV Filo Company merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang *digital marketing* dengan berbagai macam produk yang dipasarkan. Berbagai divisi terletak dalam CV Filo Company diantaranya adalah *human resource*, *advertiser*, *content creator*, admin gudang, admin order, gudang, *purchasing*, *accounting*, *resource and development*, *customer service*, *quality control*, dan media sosial. Berdiri sejak tahun 2016, CV Filo Company menjadi *start-up* yang bertumbuh seiring berjalannya waktu. Dalam menjalankan usahanya perusahaan telah banyak melakukan banyak cara untuk dapat mencapai kesuksesan. Seiring berjalannya waktu, CV Filo Company menghadapi permasalahan mengenai banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan. Tingkat *turnover* yang tinggi mengindikasikan adanya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Berikut data *turnover* yang peneliti peroleh.

Tabel 1 Data *turnover* CV Filo Company dalam satu tahun

Periode		
April - September 2020	Oktober 2020 - Februari 2021	Maret - September 2021
59,6%	42,7%	26,1%

Sumber : CV Filo Company, 2021

Sesuai dengan Tabel 1, penulis melihat bahwa tingginya *turnover* yang terjadi dalam perusahaan mengindikasikan bahwa *turnover intention* yang terjadi dalam perusahaan juga tinggi, hal ini sejalan dengan pendapat Griffith et. al (2000) yang menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan prediktor utama dari *turnover* aktual. *Turnover* karyawan masuk dalam kategori tinggi apabila melebihi 10% per tahun (Gillies dalam Halimsetiono, 2014). Didukung

dengan pengamatan penulis yang menunjukkan bahwa banyak karyawan yang merasakan apa yang dilakukan di CV Filo Company tidak memberikan apa yang diharapkan oleh karyawan dan memunculkan pikiran dan niatan untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini. Kenyataan yang terjadi memang terkadang karyawan lebih memutuskan keluar setelah mempertimbangkan banyak hal demi mendapatkan apa yang diharapkan dan yang dianggap sesuai dengan dirinya / *passion*. Beberapa cara telah dilakukan CV Filo Company untuk dapat menekan tingginya keinginan keluar dari karyawannya yang dapat dilihat dari peraturan perusahaan.

TATA TERTIB PERUSAHAAN

1. Jam kerja Non Shift dimulai pada jam 09.00 – 17.00 WIB, Shift pagi dimulai pada jam 06.00 – 14.00 WIB dan Shift Siang dimulai jam 14.00 – 22.00 WIB. Setiap karyawan wajib sudah hadir di tempat kerja minimal 15 menit sebelum kerja dimulai.
2. Jam istirahat Non Shift pada jam 13.00 – 14.00 WIB, Shift Pagi pada jam 10.00 – 11.00 WIB dan Shift Siang pada jam 18.00 – 19.00 WIB.
3. Setiap karyawan wajib melakukan absensi pada mesin pencatat waktu, baik pada waktu masuk dan pulang kerja (Karyawan izin setengah hari wajib absen pada saat tiba/pulang), apabila tidak melakukan absensi maka karyawan yang bersangkutan di anggap mangkir.
4. Bagi karyawan yang terlambat akan dikenakan tindakan pendisiplinan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a) Pemotongan gaji

- b) Peringatan Lisan/Tulisan akan diberikan pada karyawan Apabila keterlambatan dilakukan 2 (dua) kali atau lebih dalam satu bulan.
5. Pada saat jam kerja dimulai semua karyawan wajib sudah memakai seragam dan perlengkapan kerja serta siap bekerja/menjalankan tugasnya.
 6. Dilarang pinjam meminjam atau tukar menukar seragam serta kelengkapannya lainnya.
 7. Karyawan wajib memakai identitas diri selama berada di dalam lingkungan perusahaan.
 8. Karyawan wajib memakai sepatu selama jam kerja berlangsung kecuali jam istirahat.
 9. Karyawan wajib menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan.
 10. Karyawan wajib memberikan hasil kerjanya kepada atasannya / pimpinan dengan sebaik – baiknya sesuai dengan yang dijanjikan dan tepat waktu.
 11. Karyawan wajib mematuhi dan melaksanakan prosedur kerja atau tata cara pelaksanaan pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan perusahaan.
 12. Karyawan wajib mentaati dan / atau mematuhi ketentuan dalam Perjanjian Kerja Sama, Tata Tertib, Standart Operasional Prosedur, komitmen integritas (code of conduct) dan semua bentuk internal memo yang diterbitkan untuk pelaksanaan tugas dan pekerjaan maupun dalam berperilaku sehari – hari dilingkungan kerjanya.
 13. Karyawan dilarang memesan/membeli makanan/minuman pada saat jam kerja.

14. Karyawan dilarang merokok pada saat jam kerja.
15. Karyawan dilarang meninggalkan area kerja tanpa seizin atasan/HRD.
16. Karyawan wajib mengikuti seluruh acara/kegiatan yang diadakan oleh perusahaan.
17. Karyawan wajib bersikap sopan, wajar, beretika dan jujur terhadap atasannya, sesama karyawan, dan kepada tamu/pelanggan perusahaan.
18. Pada saat jam kerja karyawan dilarang bercanda/membahas/membicarakan hal-hal yang bersifat pribadi (diluar pekerjaan), dilarang berbicara/tertawa keras pada saat jam kerja hingga membuat kegaduhan dan kebisingan di area kerja.
19. Karyawan dilarang memainkan HP pribadi pada saat jam kerja kecuali divisi kecuali untuk kepentingan pekerjaan/seizin atasan.
20. Pada saat jam kerja semua HP pribadi wajib disimpan/dikumpulkan ke PIC masing-masing.
21. Seluruh karyawan senantiasa untuk tidak melakukan tindakan – tindakan yang mengarah dan / atau mengajak karyawan lain baik secara pribadi ataupun bersama – sama untuk menentang aturan yang ditetapkan dan / atau melakukan perbuatan yang tidak sesuai dengan aturan dan ketetapan perusahaan yang berlaku.
22. Ibadah (Sholat) yang seharusnya bisa dilakukan/dikerjakan pada saat jam istirahat/jam pulang agar dilakukan/dikerjakan pada saat jam istirahat/jam pulang.

23. Karyawan wajib untuk merawat alat – alat kerja sesuai dengan pekerjaannya dan menyimpan kembali pada tempatnya.
24. Karyawan wajib menghindari hal – hal yang berhubungan dengan kebakaran atau ledakan, pencurian, kehilangan, dan perusakan serta perkelahian antar sesama karyawan.
25. Karyawan wajib untuk menjaga / memelihara citra perusahaan dengan bertindak dan berperilaku positif terhadap semua pihak yang berkepentingan dengan perusahaan.
26. Karyawan tidak dibenarkan melanggar aturan dan / atau undang – undang PERDATA maupun PIDANA, jika terjadi pelanggaran maka pelanggaran menjadi tanggungan karyawan yang bersangkutan dan membebaskan perusahaan dari segala jenis tuntutan.
27. Karyawan yang mempunyai keperluan mendesak serta harus meninggalkan jam kerja kantor, harus mendapat ijin terlebih dahulu dari atasan dan HRD.
28. Bagi karyawan yang tanpa ijin meninggalkan lokasi kerja sebelum jam kerja berakhir di anggap sebagai tindakan tidak disiplin/merupakan pelanggaran tata tertib.
29. Pemberitahuan sakit dapat dilakukan melalui telepon disertai dengan surat keterangan dokter, jika tidak dapat dibuktikan dengan keterangan dokter maka yang bersangkutan dianggap telah menggunakan hak cuti tahunannya dan atau hak liburnya atau mengakibatkan pemotongan upah pada hari tersebut apabila hak cuti tahunannya telah habis.

30. Bagi karyawan yang mempunyai keperluan lain sehingga tidak dapat bekerja pada hari tersebut maka dapat dilakukan melalui telepon atau surat dan dianggap telah menggunakan hak cuti atau hak liburnya.
31. Cuti tahunan diajukan secara tertulis oleh karyawan kepada pimpinan dan HRD.
32. Pengajuan ijin cuti dilakukan selambat-lambatnya 7 hari sebelum tanggal cuti.
33. Seluruh karyawan akan senantiasa menjaga kerahasiaan data dan informasi yang dimiliki oleh perusahaan.
34. Setiap karyawan tidak dibenarkan menyebarkan isu, fitnah, mempengaruhi orang lain dan berkata kotor diluar kepantasan dan hal lain-lain.
35. Seluruh karyawan berkewajiban melaporkan setiap perbuatan yang menyimpang, aktifitas ilegal, perusakan aset perusahaan, dan / atau perbuatan lain yang secara tegas menyalahi aturan ataupun etika yang berlaku. Karyawan yang diketahui mengetahui hal tersebut diatas tetapi tidak melaporkan maka perusahaan menganggap karyawan tersebut ikut terlibat didalamnya.
36. Karyawan wajib bersedia untuk menjadi model iklan sesuai kebutuhan perusahaan.
37. Karyawan yang oleh penugasannya dan / atau jabatannya telah menjadi model iklan dan / atau brand image untuk publikasi produk perusahaan, maka brand image tersebut adalah menjadi milik perusahaan dan oleh

karenanya karyawan dan / atau keluarga karyawan tidak berhak meminta ganti rugi kemudian hari.

38. Karyawan diwajibkan membersihkan area kerja dan merapikan setiap peralatan kerja yang digunakan serta menyusun kembali pada tempat semula. Setelah selesai bekerja, wajib mematikan segala alat-alat yang mempergunakan listrik.
39. Karyawan tidak dibenarkan memakai fasilitas perusahaan untuk urusan pribadi kecuali terlebih dahulu mendapatkan ijin dari atasan.
40. Dalam bekerja karyawan tidak dibenarkan menggunjing, mengejek, berteriak atau memanggil seseorang dengan cara berteriak dari satu tempat ke tempat lain. serta dilarang duduk di atas meja, atau ditempat-tempat yang tidak semestinya.
41. Setiap karyawan tidak dibenarkan membawa pulang asset milik perusahaan untuk kepentingan pribadi terkecuali dengan seizin atasan.
42. Adapun poin-poin yang belum tercantumkan pada tata tertib semua mengacu pada norma dan Peraturan Perusahaan.

Wawancara dengan beberapa karyawan dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai stres kerja yang dirasakan oleh karyawan CV Filo Company. Beberapa karyawan menjelaskan pekerjaan yang dilakukan dirasa memberatkan karyawan seperti waktu kerja yang melebihi dari peraturan yang berlaku dibuktikan dengan peraturan perusahaan yang mengharuskan karyawan bekerja lebih dari 40 jam dalam satu minggu belum termasuk lembur kerja, dalam satu hari karyawan bekerja selama 7 jam selama 6 hari kerja. Jam

kerja yang melebihi dari yang ditetapkan oleh pemerintah menunjukkan waktu bekerja yang dihabiskan oleh karyawan untuk bekerja dapat memicu stres kerja. Stres yang dirasakan tidak hanya sesaat namun juga sering terjadi karena berkaitan dengan desain pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan. Adanya pandemi Covid-19 pada nyatanya tidak berpengaruh pada jalannya usaha CV Filo Company, desain pekerjaan tidak mengalami perubahan yang membuat stres kerja tidak turut berkurang. Ketidaknyamana dalam bekerja yang disebabkan oleh waktu kerja karyawan yang melebihi dari seharusnya memunculkan niatan karyawannya untuk meninggalkan perusahaan serta mencari alternatif pekerjaan lain.

Stres kerja merupakan respon individu terhadap ketidakseimbangan yang dirasakan antara tuntutan dan sumber daya yang tersedia (Boyd *et al.*, 2014). Stres kerja yang tinggi dapat berujung pada *turnover intention* para karyawan dalam sebuah perusahaan (De Clercq *et al.*, 2020). Stres kerja yang tinggi bisa timbul akibat dari kurang pahamiannya dalam pengelolaan karyawan itu sendiri, mencakup pemberian beban kerja, waktu kerja, ataupun waktu lembur. Merasa terbebani dengan pekerjaan dapat menyebabkan karyawan memilih untuk berpindah dari perusahaannya saat ini. Faktor lain seperti tidak dimilikinya kemampuan lain yang dimiliki karyawan dalam perusahaan ternyata juga turut ambil bagian dalam meningkatnya *turnover intention* karyawan (Moreira *et al.*, 2020). Margaretta dan Riana (2020) menemukan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah, hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan maka akan semakin

tinggi pula tingkat niat berpindah atau niat keluar dari seorang karyawan dalam perusahaan. Dalam penelitiannya juga dijelaskan yang paling menyebabkan stres ialah karyawan sering merasa lelah setelah bekerja seharian dan karyawan sering merasa gelisah akan pekerjaannya sendiri. Rijasawitri dan Suana (2020), juga menemukan hal yang sama, menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Stres kerja yang tinggi akan bisa berdampak buruk, bahkan parahnya perusahaan akan bisa kehilangan sumber daya yang paling penting. Stres kerja yang tinggi dapat berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawannya walaupun dimediasi oleh kepuasan kerja (Li *et al.*, 2021).

Job embeddedness merupakan komponen penting yang dibangun berdasarkan stres kerja yang pada akhirnya akan memberikan pengaruh terhadap *turnover intention*. Berdasarkan peraturan perusahaan yang ada terdapat peraturan yang mengharuskan karyawan untuk mengikuti seluruh kegiatan yang diadakan oleh perusahaan, hal ini berarti CV Filo Company memerhatikan *job embeddedness* karyawannya melalui membangun kedekatan antara karyawan dengan karyawan lain dan juga antara karyawan dengan perusahaan. Langkah perusahaan ini dipilih untuk dapat mengurangi pengaruh stres kerja yang dirasakan oleh karyawan terhadap *turnover intention*. Huning *et. al* (2020) menemukan *job embeddedness*/keterikatan merupakan variabel yang memediasi pengaruh *servant leadership* terhadap *turnover intention*. Fokus utama dari *job embeddedness* adalah pada faktor-faktor yang membuat orang tetap dalam pekerjaan pekerja itu sendiri (Holtom dan O'Neill 2004).

Penelitian mengenai *job embeddedness* seperti yang dilakukan oleh Huang *et. al* (2020) menemukan bahwa *job embeddedness* memediasi pengaruh dari kerja berlebihan terhadap *turnover intention*. Kerja berlebihan dapat menjadi stres bila hal itu dilakukan terus menerus. Sementara Fasbender *et. al* (2019) menemukan bahwa stres kerja berhubungan positif dengan *turnover intention* baik secara langsung maupun secara tidak langsung dengan adanya variabel moderasi di dalamnya yaitu *job embeddedness*. Dengan demikian penulis melihat bahwa *job embeddedness* dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

Namun berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan diketahui kehidupan di tempat kerja baik berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri maupun lingkungan kerja masih dirasa kurang sesuai dengan karyawan. Beberapa karyawan merasa belum menjalin hubungan yang saling mendukung serta harmonis dengan sesama karyawan yang berada dalam satu divisi maupun berbeda. Kebanyakan karyawan melakukan pekerjaan hanya semata-mata bekerja, tidak ada ikatan yang lebih yang dibangun. Belum terciptanya kecocokan dan kenyamanan dalam bekerja di CV Filo Company dirasakan pada beberapa karyawan yang membuat karyawan merasa kurang terikat kuat dengan pekerjaannya. Beberapa karyawan juga pada akhirnya memilih mencari alternatif pekerjaan lain dan keluar dari perusahaan agar mendapat dan memenuhi kebutuhan dirinya berkaitan dengan kecocokan dan kenyamanan dalam menjalankan pekerjaannya.

Selain *job embeddedness* terdapat komitmen organisasional yang menjadi

komponen penting yang dibangun berdasarkan segi stres kerja yang nantinya akan memberikan pengaruh terhadap *turnover intention*. Peraturan perusahaan CV Filo Company mengharuskan karyawan untuk mematuhi segala bentuk pertanggungjawaban atas pekerjaannya kepada atasan, secara tidak langsung karyawan diminta untuk memiliki komitmen organisasional untuk dapat mengurangi dampak stres kerja yang dirasakan terhadap keinginan berpindah karyawan. Seperti dalam Ngirande (2021), stres kerja yang tinggi dapat membawa pengaruh buruk terhadap organisasi atau perusahaan dimana karyawan itu berada, yaitu hilangnya komitmen organisasi. Menurut Slade *et. al* (2016) stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi karyawan, De Clercq *et. al* (2020) menemukan bahwa stres kerja dapat memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada beberapa karyawan CV Filo Company, banyak karyawan yang perlu meningkatkan rasa memiliki atau loyalitas akan perusahaan. Meskipun setiap ada kegiatan yang diadakan perusahaan wajib dihadiri oleh semua karyawan hal ini tidak cukup menunjukkan adanya loyalitas. Perusahaan hanya dianggap sebagai tempat kerja, ikatan emosional yang dirasakan karyawan CV Filo Company masih lemah. Rasa memiliki yang hanya sedikit pada perusahaan menyebabkan banyak karyawan merasa tidak nyaman berada dalam perusahaan dan sering kali karyawan CV Filo Company mulai mencari alternatif pekerjaan lain.

Seperti dalam Ngirande (2021), stres kerja yang tinggi dapat membawa pengaruh buruk terhadap organisasi atau perusahaan dimana karyawan itu

berada, yaitu hilangnya komitmen organisasi. Menurut Slade *et. al* (2016) stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi karyawan, De Clercq *et. al* (2020) menemukan bahwa stres kerja dapat memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya seperti Manoppo (2020) yang menemukan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, begitu pula dengan Putra dan Mujiati (2019) juga menemukan hubungan yang sama. Tidak banyak peneliti yang menempatkan mediasi dalam pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Ngirande (2021) telah menemukan bahwa ada hubungan negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasi. Disisi lain Jehanzeb *et. al* (2013) menemukan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dan *turnover intention*, sementara itu ditemukan juga pengaruh negatif antara komitmen organisasional terhadap *turnover intention* oleh Els *et. al* (2021). Beberapa hasil penelitian tersebut belum ditemukan penelitian yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi menjadi mediasi dari pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Dengan demikian penulis melihat bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

Peneliti belum menemukan peran mediasi *job embeddedness* dan komitmen organisasional pada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* di penelitian sebelumnya. Menarik bagi peneliti untuk menyelidiki lebih lanjut karena secara tidak langsung terdapat hubungan di antara variabel yang ada

seperti dalam penelitian sebelumnya. Peran mediasi *job embeddedness* dan komitmen organisasional dapat tergambar dalam penelitian terdahulu walaupun tidak ada yang membuktikan secara langsung. Oleh karena itu penulis ingin memecahkan masalah tingginya *turnover intention* karyawan CV Filo Company dengan menggunakan stres kerja yang dimediasi *job embeddedness* dan komitmen organisasional.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*?
2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi *job embeddedness*?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi komitmen organisasional?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diidentifikasi, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi *job embeddedness*.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi komitmen organisasional.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk menerapkan ilmu, wawasan, dan kemampuan yang diperoleh selama menempuh perkuliahan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan tindakan untuk dapat mengurangi kerugian yang ditimbulkan dari keinginan karyawan untuk berpindah dengan mengurangi stres kerja, meningkatkan komitmen organisasional, dan *job embeddedness* karyawan.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi atau penunjang bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasional dan *job embeddedness*.

BAB II

TINJAUAN LITERATUR

A. Landasan Teori

1. Turnover intention

a. Pengertian *Turnover Intention*

Turnover intention adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana ia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata (Mobley, 2011). Menurut Robert dan Jackson (2012) *turnover intention* merupakan sebuah proses dimana karyawan meninggalkan perusahaan/organisasi dan harus segera digantikan. Bothma dan Roodt (2013) mengartikulasikan *turnover intention*/niat berpindah sebagai karyawan yang mengalami emosi negatif terhadap organisasi dan oleh karena itu, menimbang pilihan mereka, apakah akan meninggalkan organisasi atau tidak. Menurut Rahman dan Nas (2013), *turnover intention* adalah niatan dari karyawan agar bisa melakukan pergerakan meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja dan harus segera digantikan, hal ini dapat berarti ada tanggung jawab perusahaan untuk segera mencari pengganti agar tempat yang ditinggalkan terisi dan tidak mengganggu jalannya kegiatan perusahaan. Lebih lanjut Kim *et. al* (1996) menyatakan bahwa *turnover intention* mengacu pada sejauh mana seorang karyawan berniat untuk meninggalkan atasannya, dan hal itu merupakan prediktor yang utama dari *actual turnover* (Griffeth

et al., 2000). Berdasarkan beberapa pengertian diatas *turnover intention* dapat dipahami sebagai sebuah keinginan, pemikiran, atau rencana karyawan untuk meninggalkan perusahaannya.

b. Faktor-Faktor *Turnover*

Price (2001) menjelaskan ada beberapa faktor yang mendukung *turnover*, yaitu:

1) *Opportunity*

Opportunity berhubungan dengan adanya ketersediaan alternatif pekerjaan lain dan daya tarik lingkungan yang mengacu pada tingkat gaji/upah yang lebih tinggi.

2) *Kinship responsibility*

Faktor ini berhubungan dengan adanya kewajiban terhadap kerabat/keluarga yang tinggal di masyarakat, seperti orang tua, saudara, dan kakek atau nenek.

3) *General training*

General training berhubungan dengan pelatihan yang diberikan guna meningkatkan pengetahuan serta keterampilan karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

4) *Job satisfaction*

Faktor ini berhubungan dengan bagaimana seorang karyawan menyukai pekerjaan. *Job satisfaction* juga dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti stres kerja, upah/gaji, kesempatan promosi, dukungan sosial, dan lain sebagainya.

5) *Organizational commitment*

Faktor ini berfokus pada sejauh mana seorang karyawan memiliki loyalitas terhadap pekerjaannya.

6) *Search behavior*

Search behavior mengacu pada tindakan seorang karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain di luar perusahaan dimana karyawan itu bekerja.

7) *Intent to stay*

Faktor ini berhubungan dengan perencanaan seorang karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tempatnya bekerja.

c. Indikator *Turnover Intention*

Mobley (2011) menggunakan 3 indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu:

1) *Thoughts of quitting*, pikiran-pikiran untuk berhenti dari pekerjaan/organisasi.

2) *Intention to quit*, keinginan untuk meninggalkan pekerjaan/organisasi.

3) *Intention to search for another job*, keinginan untuk mencari pekerjaan lain atau alternatif pekerjaan lain.

2. Stres kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017) stres adalah suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan

terhadap tekanan lingkungan. Stres kerja didefinisikan juga sebagai respon individu terhadap ketidakseimbangan yang dirasakan antara tuntutan yang dibuat dalam situasi dan sumber daya yang tersedia (Boyd *et al.*, 2014). Stres kerja dapat terjadi ketika sumber daya individu terancam hilang, sumber daya individu benar-benar hilang, atau dimana individu gagal untuk mendapatkan sumber daya yang cukup setelah investasi sumber daya yang signifikan (Hobfoll, 2001).

Frustrasi datang dengan melalui pengalaman kerja yang disibukkan dengan fungsi organisasi dan kemampuan karyawan untuk melakukan tugas pekerjaan mereka dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan karena karyawan mempunyai keinginan untuk mengurangi energi yang dihabiskan untuk aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka saat ini (Hobfoll, 2002). Pengalaman stres cenderung mengarahkan energi karyawan ke aktivitas negatif, seperti merenungkan atau mengeluh tentang biaya kerja mereka saat ini, alih-alih pertimbangan positif tentang bagaimana mereka dapat menambah efektivitas organisasi (Hon dan Chan, 2013; Mohr dan Puck, 2007). Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang tidak menyenangkan akibat adanya tekanan di tempat kerja.

b. Faktor-faktor penyebab stres kerja

Robbins dan Judge (2017) menyatakan ada tiga faktor yang dapat menyebabkan stres yaitu:

1) Faktor lingkungan

Ketidakpastian lingkungan akan ikut mempengaruhi desain dari struktur organisasi, hal ini tentu akan ikut serta mempengaruhi level stres karyawan dalam sebuah perusahaan. Ketiga ketidakpastian lingkungan utama antara lain ekonomi, politik, dan teknologi. Ketidakpastian ekonomi dapat dicontohkan ketika kondisi ekonomi terkena dampak, orang akan menjadi cemas dengan keamanan dalam bekerja. Ketidakpastian politik berhubungan dengan sistem politik di suatu tempat dapat mempengaruhi tingkat stres karyawan seperti adanya ancaman teroris atau bentuk lain. Perubahan teknologi yang ada akan menjadikan keterampilan dan pengalaman karyawan akan habis oleh waktu, perubahan teknologi menjadi ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan stres.

2) Faktor organisasi

Ada tiga faktor dalam organisasi yang menyebabkan stres meliputi tuntutan tugas, peranan, dan interpersonal. Tuntutan tugas, berkaitan dengan pekerjaan dari seseorang meliputi desain pekerjaan, kondisi kerja, dan tata ruang kerja. Tuntutan peranan, berkaitan dengan tekanan yang ditempatkan pada seseorang sebagai fungsi dari peranan tertentu yang dipegang oleh orang itu dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikannya. Beban peran berlebihan terjadi

apabila karyawan diharapkan untuk bisa melakukan lebih banyak daripada batas waktu. Tuntutan interpersonal, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dan hubungan interpersonal yang kurang baik dapat mengakibatkan stres, terlebih bagi karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

3) Faktor pribadi

Faktor-faktor dalam kehidupan pribadi dari karyawan meliputi permasalahan rumah tangga, permasalahan ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang inheren. Permasalahan rumah tangga dapat menjadi penyebab stres terlebih apabila permasalahan itu tidak dapat dibawa ke tempat kerja. Permasalahan ekonomi atas sumber finansial yang berlebihan dapat menimbulkan stres, bahkan mengalihkan perhatian untuk menjauh dari pekerjaannya. Kepribadian seseorang dapat menciptakan stres kerja, watak dasar dari seseorang dapat menjadi faktor individu signifikan yang mempengaruhi stres.

c. Dampak stres kerja

Handoko (2001) menjelaskan dampak stres kerja sebagai berikut:

- 1) Prestasi kerja menurun akibat dari stres yang mengganggu pekerjaan karyawan
- 2) Karyawan tidak mampu mengambil keputusan
- 3) Perilaku karyawan tidak teratur

- 4) Karyawan menjadi mudah sakit dan putus asa
 - 5) Karyawan akan meninggalkan perusahaan atau menghindarkan dirinya dari pekerjaannya.
- d. Elemen stres kerja

Robbins dan Judge (2017) menjelaskan elemen untuk variabel stres kerja adalah sebagai berikut:

1) Fisiologis

Hal ini dapat dilihat pada orang yang mengalami stres antara lain sakit kepala, sakit punggung, otot terasa kaku, tekanan darah naik, serangan jantung, dan lelah atau kehilangan energi.

2) Psikologis

Psikologis mencakup depresi, mudah marah, gelisah, cemas, mudah tersinggung, bingung, dan kebosanan.

3) Perilaku

Perilaku mencakup mudah menyalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan obat penenang, minum minuman keras, dan tidur tidak teratur.

3. Job embeddedness

a. Pengertian *job embeddedness*

Job embeddedness didefinisikan oleh Mitchell *et. al* (2001) sebagai dorongan kognitif seseorang karyawan yang merupakan

penggabungan dari dimensi organisasi (*on-the-job embeddedness*) dan lingkungan/komunitas (*off-the-job embeddedness*) yang dapat menjaga seseorang untuk memilih bertahan pada pekerjaannya. Seorang individu yang memiliki permasalahan di tempat kerjanya dan timbul pikiran untuk keluar dari tempatnya bekerja dapat dicegah dengan adanya faktor *on-the-job embeddedness* maupun *off-the-job embeddedness*.

Job embeddedness mencerminkan tingkat keterikatan antara individu dan organisasi, dan mengukur hubungan keterikatan ganda antara pekerja dan pemberi kerja (Zheng, Dong, dan Zheng, 2016). *Job embeddedness* bisa timbul ketika karyawan mendapatkan apa yang dianggapnya sesuai dengan kemampuan mereka. Perasaan negatif tentang pekerjaan tidak serta merta menyebabkan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki emosi negatif tentang pekerjaan tetapi memiliki *job embeddedness* yang tinggi cenderung tidak meninggalkan organisasinya (Huang *et al.*, 2020). Lebih lanjut keterikatan dalam pekerjaan dapat melindungi individu dari dampak peristiwa kejutan, sehingga mengurangi kesadaran dan niat mengundurkan diri (Lee dan Mitchell, 1994).

Job embeddedness dapat diukur dengan tiga konstruksi yang berbeda yaitu *link*, *fit*, dan *sacrifice* (Shah *et al.*, 2020). Individu dapat membentuk banyak asosiasi di dalam dan di luar tempat kerja (Huning *et al.*, 2020). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *job*

embeddedness merupakan kondisi dimana seorang individu bertahan atau mengikatkan diri pada organisasinya didukung oleh faktor organisasi dan komunitas/lingkungan.

b. Indikator *job embeddedness*

Mitchell *et. al* (2001) menjelaskan indikator *job embeddedness* secara lebih mendalam sebagai berikut:

1) *On-the-job embeddedness*

a) *Link-organization*

Link menggambarkan sejauh mana seorang individu dapat terkait dengan orang lain dalam organisasi dan kegiatan di dalam organisasinya.

b) *Fit-organization*

Fit menggambarkan kecocokan dan kenyamanan seorang individu dengan pekerjaan. Hal paling penting yaitu adanya kesesuaian antara norma dan nilai organisasi dengan yang dimiliki seorang individu.

c) *Sacrifice-organizational*

Sacrifice menjelaskan seberapa besar kerugian baik secara material dan psikologis yang akan dirasakan seorang individu apabila meninggalkan organisasi

2) *Off-the-job embeddedness*

a) *Link-community*

Link menggambarkan seberapa jauh seorang individu mengaitkan dirinya dengan orang lain dalam komunitas/lingkungan dan terkait dengan aktivitas komunitas tersebut.

b) *Fit-community*

Fit menggambarkan adanya kecocokan dan kenyamanan seorang individu dengan komunitas/lingkungannya. Salah satu faktor terciptanya kecocokan dan kenyamanan seperti jenis dan ukuran tempat bekerja, fasilitas, iklim politik, dan lain sebagainya.

c) *Sacrifice-community*

Sacrifice menggambarkan seberapa besar kerugian pada komunitas/lingkungan yang dirasakan apabila seorang individu memilih meninggalkan organisasi. Terlebih ketika yang ditinggalkan adalah lingkungan yang saling membantu, harmonis, aman, dan lain sebagainya.

4. Komitmen Organisasional

a. Pengertian Komitmen Organisasional

Menurut Mathis dan Jackson (2010), *organizational commitment is degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*. Komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan percaya dan menerima

tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap tinggal bersama organisasi.

Komitmen organisasi mencerminkan tingkatan di mana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuannya (Kreitner dan Kinicki, 2014). Komitmen organisasi dapat digambarkan sebagai keterikatan psikologis yang dibangun karyawan dengan tempat kerja mereka (Metin dan Asli, 2018). Shanawaz dan Jafri (2009) mengkonseptualisasikan komitmen organisasi sebagai tingkat keterikatan pengalaman karyawan terhadap organisasinya (Els *et al.*, 2021). Allen dan Meyer (1996) menganggap model tiga konstruk, di mana komitmen organisasi mempengaruhi hubungan yang dimiliki karyawan dengan tempat kerja mereka. Konstruksi tersebut terdiri dari afektif komitmen, normatif komitmen, dan kelanjutan komitmen (Allen dan Meyer, 1996).

b. Faktor Pengaruh Komitmen Organisasional

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional menurut Sopiah (2008) antara lain:

1) Faktor personal

Faktor personal meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian seseorang, dan lain sebagainya.

2) Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan meliputi lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan suatu pekerjaan, dan lain sebagainya.

3) Karakteristik struktur

Karakteristik struktur berkaitan dengan besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan terhadap karyawan.

4) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan dalam sebuah organisasi karena tingkat komitmen antara karyawan berpengalaman akan berbeda dengan karyawan yang relatif baru.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (1996) menjelaskan indikator komitmen organisasional sebagai berikut:

- 1) *Affective commitment* / komitmen afektif, yang terjadi ketika pekerja mengidentifikasi dengan organisasi pada tingkat emosional, sehingga mereka mengalami rasa loyalitas dan keinginan untuk tetap berada di organisasi
- 2) *Normative commitment* / komitmen normatif, yang mengacu pada saat karyawan merasakan kewajiban untuk tetap berada di organisasi, meskipun mereka mengalami ketidakpuasan

- 3) *Continuance commitment* / komitmen berkelanjutan, yang diamati ketika karyawan bertahan di organisasi karena mereka menginvestasikan keterampilan, pengetahuan, kemampuan dan waktu di perusahaan dan mempertaruhkan upaya ini dianggap terlalu tinggi.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2 Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dirk De Clercq, Muhammad Umer Azeem, Inam Ul Haq, Dave Bouckennooghe (2020)	<i>The Stress-reducing effect of co-worker support on turnover intentions: Moderating by political ineptness and despotic leadership</i>	1. Independen = <i>coworker support</i> , 2. Dependen = <i>turnover intention</i> 3. Mediasi = <i>job stress</i> 4. Moderasi = <i>political ineptness</i>) dan <i>despotic leadership</i>	Terdapat hubungan negatif antara persepsi karyawan tentang dukungan rekan kerja dan stres kerja karyawan. Terdapat hubungan yang positif antara stres kerja dan niat untuk berpindah, yang mengindikasikan bahwa ketika stres kerja tinggi hal ini akan meningkatkan rasa ingin

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>berpindah dari karyawannya.</p> <p>Stres kerja karyawan memediasi hubungan antara persepsi mereka tentang dukungan rekan kerja dan <i>turnover intention</i>.</p> <p>Hubungan negatif antara persepsi karyawan tentang hubungan dukungan rekan kerja dan stres kerja karyawan dimoderasi oleh ketidakmampuan politik mereka dan tentang kepemimpinan yang lalim, sehingga hubungan negatif ini lebih kuat</p>

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>pada tingkat ketidakmampuan politik yang lebih tinggi.</p> <p>Hubungan tidak langsung antara persepsi karyawan tentang dukungan rekan kerja dan <i>turnover intention</i> melalui pengurangan stres kerja mereka dimoderasi oleh ketidakmampuan politik mereka/karyawan dan persepsi akan kepemimpinan yang lalim, sedemikian rupa sehingga hubungan tidak langsung lebih kuat pada tingkat ketidakmampuan</p>

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				politik dan kepemimpinan lalim yang lebih tinggi.
2	Hlanganipai Ngirande (2021)	<i>Occupational stress, uncertainty and organisational commitment in higher education: Job satisfaction as a moderator</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Independen = <i>occupational stress</i> dan ketidakpastian <i>uncertainty</i> 2. Dependen = <i>commitment organizational</i> 3. Moderasi = <i>job satisfaction</i> 	Stres kerja dan ketidakpastian berhubungan negatif dengan komitmen organisasi. Kepuasan kerja memoderasi hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja juga memoderasi hubungan antara ketidakpastian dan komitmen organisasi.
3	Hongwei Huang, Xue Xia, Wenxi Zhao, Xiaoqing Pan,	<i>Overwork, job embeddedness and turnover intention among Chinese</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Independen = <i>overwork</i> 2. Dependen = <i>turnover intention</i> 	Kerja berlebihan menyebabkan <i>turnover intention</i> yang lebih tinggi, karena pekerja

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Xiaoqiang Zhou (2020)	<i>knowledge workers</i>	3. Mediasi = <i>job embeddedness</i>	merasa lelah serta kondisi fisik mereka menurun yang menyebabkan memiliki rasa negatif pada pekerjaan mereka dan pada akhirnya akan meningkatkan keinginannya untuk berpindah. Kerja berlebihan berhubungan negatif dengan <i>job embeddedness</i> pada pekerja berpendidikan, kerja yang berlebihan akan mengurangi keseimbangan hidup dari pekerja yang mengarah kepada berkurangnya keterikatan

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>pekerja akan pekerjaannya. <i>Job embeddedness</i> berhubungan negatif dengan <i>turnover intention</i>, ketika pekerja enggan untuk memiliki keterikatan pada pekerjaan maka yang terjadi adalah pekerja tersebut memiliki keinginan berpindah yang lebih tinggi. <i>Job embeddedness</i> memediasi hubungan antara kerja berlebihan dan <i>turnover intention</i>.</p>
4	Jianfeng Li, Hongping Liu, Beatrice van der Heijden,	<i>The Role of Filial Piety in the Relationships</i>	1. Independen = <i>work stress</i>	Stres kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja,

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	dan Zhiwen Guo (2021)	<i>between Work Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention: A Moderated Mediation Model</i>	2. Dependensi = <i>turnover intention</i> 3. Mediasi = <i>job satisfaction</i> 4. Moderasi = (Filial Piety) – RFP (Reciprocal Filial Piety)/AFP (Authoritarian Filial Piety)	yang pada gilirannya akan memediasi hubungan antara stres kerja dan <i>turnover intention</i> . Hubungan stres kerja dan kepuasan kerja akan dimoderasi oleh RFP dan AFP. Hubungan positif antara stres kerja dan <i>turnover intention</i> akan dimoderasi oleh RFP dan AFP. RFP dan AFP memoderasi sejauh mana kepuasan kerja akan memediasi hubungan antara stres kerja dan <i>turnover intention</i> .

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
5	Vernise Els, Marissa Brouwers, dan Roslyn B. Lodewyk (2020)	<i>Quality of work life: Effects on turnover intention and organisational commitment amongst selected South African manufacturing organisations</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Independen = <i>quality of work life</i>) 2. Dependen = <i>turnover intention</i> 3. Mediasi = <i>organizational commitment</i> 	<p>Kualitas kehidupan kerja berhubungan negatif signifikan dengan <i>turnover intention</i>, dapat berarti bahwa kualitas kerja yang tinggi akan mengurangi niat karyawan untuk berpindah.</p> <p>Terdapat hubungan positif signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi.</p> <p>Terdapat hubungan negatif signifikan antara komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i>.</p> <p>Komitmen organisasi memediasi</p>

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				pengaruh antara kualitas kehidupan kerja dan <i>turnover intention</i> .

C. Kerangka Pemikiran

1. Stres kerja dan *turnover intention*

Stres kerja merupakan prediktor penting dari *turnover intention* dalam masyarakat Cina (Li *et al.*, 2021). Stres kerja juga dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan seperti yang telah diteliti oleh penelitian terdahulu, pengalaman stres karyawan di tempat kerja juga dapat memicu keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan atau organisasinya (De Clercq *et al.*, 2020). Peningkatan stres dapat terjadi akibat banyak pekerjaan yang diberikan kepada karyawan serta tidak adanya waktu bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Karyawan yang merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan sehari-hari akan merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja. Bahkan hingga karyawan merasa tidak pernah merasakan istirahat seperti cuti untuk dapat meredakan perasaan negatif atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan (De Clercq *et al.*, 2020), lebih lanjut bahkan ketika karyawan memikirkan pekerjaannya karyawan merasa terbebani. Pada gilirannya perasaan negatif ini menjadikan karyawan stres. Dengan adanya stres kerja ini karyawan tidak

akan merasakan apa yang disebutkan dengan kenyamanan dalam bekerja. Sejalan dengan teori *Conservation of Resources (COR)*, kerugian yang ditimbulkan dari hilangnya sumber daya yang lebih besar daripada perolehan sumber daya (Hobfoll 2001) misalnya waktu, dapat menjadikan seorang pekerja itu lebih memilih untuk melindungi sumber dayanya itu. Jalan yang dipilih adalah mencari alternatif lain yang dapat menjaga sumber dayanya dapat tetap dipertahankan.

Tingginya stres kerja akan berakhir pada keinginan karyawan untuk berpindah juga tinggi. Besar harapan setiap karyawan kepada alternatif pekerjaan lain selain pekerjaan di perusahaan untuk mendapat kenyamanan dalam bekerja. Pekerjaan yang membuat karyawan stres akan menimbulkan keinginan karyawan untuk berpindah ke alternative lain. Sejalan dengan Price (2001), stres kerja dapat menyebabkan perilaku pencarian kerja, niat berpindah, dan pada akhirnya *actual turnover* terjadi.

2. Pengaruh mediasi *job embeddedness* pada stres kerja dan *turnover intention*

Job embeddedness mencerminkan tingkat keterikatan antara individu dan organisasi, dan mengukur hubungan keterikatan ganda antara pekerja dan pemberi kerja (Zheng *et al.*, 2016). Dalam teori COR juga dijelaskan ketika bekerja berlebihan membuat sumber daya yang dicari oleh pekerja menjadi langka, *job embeddedness* karyawan juga ikut menurun (Huang *et al.*, 2020). Dengan demikian stres kerja dapat menjadi faktor pemicu hilangnya keterikatan individu akan pekerjaannya. Beban kerja yang

menyebabkan stres kerja yang tinggi akan menyebabkan pada karyawan merasa tidak nyaman akan pekerjaannya, menyiratkan tidak ada keterikatan karyawan akan pekerjaannya. Perasaan negatif terhadap pekerjaan juga bisa memicu keengganan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang berarti hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak mau melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Tentunya dengan adanya stres yang tinggi akan menurunkan job embeddedness karyawannya.

Job embeddedness telah dijelaskan dipengaruhi oleh stres kerja, perlu dipahami bahwa job embeddedness juga menjadi salah satu mediator dalam pengaruh stres kerja terhadap turnover intention. Mitchell, mengenalkan konsep keterikatan pada tahun 2001 dan menemukan bahwa job embeddedness memiliki pengaruh negatif pada turnover intention (Huang *et al.*, 2020). Seorang karyawan dibatasi oleh berbagai faktor yang dapat menyebabkan karyawan memiliki keterikatan akan pekerjaannya dan pada nantinya akan enggan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Dalam pemikiran ini, stres kerja dapat menjadi faktor yang mendukung karyawan untuk mengurangi job embeddedness-nya dengan adanya kerja yang berlebihan juga didukung dengan ketidaknyamanan karyawan tersebut akan pekerjaannya. Walaupun dalam penelitian yang dilakukan Huang *et. al* (2020) variabel independen yang digunakan adalah kerja berlebihan, namun ketika ditinjau dari teori COR maka kerja berlebihan termasuk dalam salah satu pendukung dari stres kerja, terlebih dalam penelitian Huang *et. al* (2020) menjelaskan bahwa kerja berlebihan akan

membawa pada kelelahan dalam bekerja yang jika dikaitkan dengan teori COR (Hobfoll, 2001) maka dapat menjadi salah satu sumber hilangnya sumber daya yang dimiliki pekerja yaitu berkaitan dengan ketenangan, waktu, dan kesehatan pribadi.

Pada akhirnya karyawan memiliki perasaan negatif akan pekerjaannya yang juga menurunkan keterikatan mereka. Menurunnya job embeddedness inilah yang dapat menjadi pemicu untuk karyawan lebih memilih untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan. Peneliti sebelumnya juga menemukan job embeddedness memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention (Takawira *et al.*, 2014). Dengan demikian didapatkan pemikiran bahwa job embeddedness memediasi pengaruh stres kerja terhadap turnover intention. Stres kerja yang tinggi akan menurunkan job embeddedness karyawan yang pada akhirnya juga ikut meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan. Begitu sebaliknya, dengan stres kerja yang dapat ditekan maka dimungkinkan untuk meningkatnya job embeddedness dan akan berpengaruh juga pada berkurangnya turnover intention karyawannya.

3. Pengaruh mediasi komitmen organisasional pada stres kerja dan *turnover intention*

Komitmen organisasi dapat digambarkan sebagai keterikatan psikologis yang dibangun karyawan dengan tempat kerja mereka (Metin dan Asli, 2018, Els *et al.*, 2021). Shanawaz dan Jafri (2009) mengkonseptualisasikan komitmen organisasi sebagai tingkat keterikatan

pengalaman karyawan terhadap organisasinya (Els *et al.*, 2021). Komitmen organisasional bisa dikembangkan melalui pengalaman kerja karyawan dalam organisasinya yang bisa mengindikasikan adanya kepuasan atau tidak dalam melakukan pekerjaannya. Pengalaman yang kurang menyenangkan atau perasaan negatif dalam pekerjaan dapat diartikan bahwa beban kerja yang diberikan terlalu tinggi, kemudian bisa memicu stres kerja dalam bentuk kelelahan dan memperburuk kesehatan fisik pekerja (Huang *et al.*, 2020). Stres kerja dengan demikian dapat juga memicu hilangnya rasa keterikatan karyawan terhadap organisasinya atau perusahaan. Beberapa penelitian sebelumnya juga telah menemukan hubungan negatif antara stres kerja dan komitmen organisasi (Haque *et al.*, 2018; Slade *et al.*, 2016). Untuk itu peneliti ingin memperkuat bahwa ada hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasional.

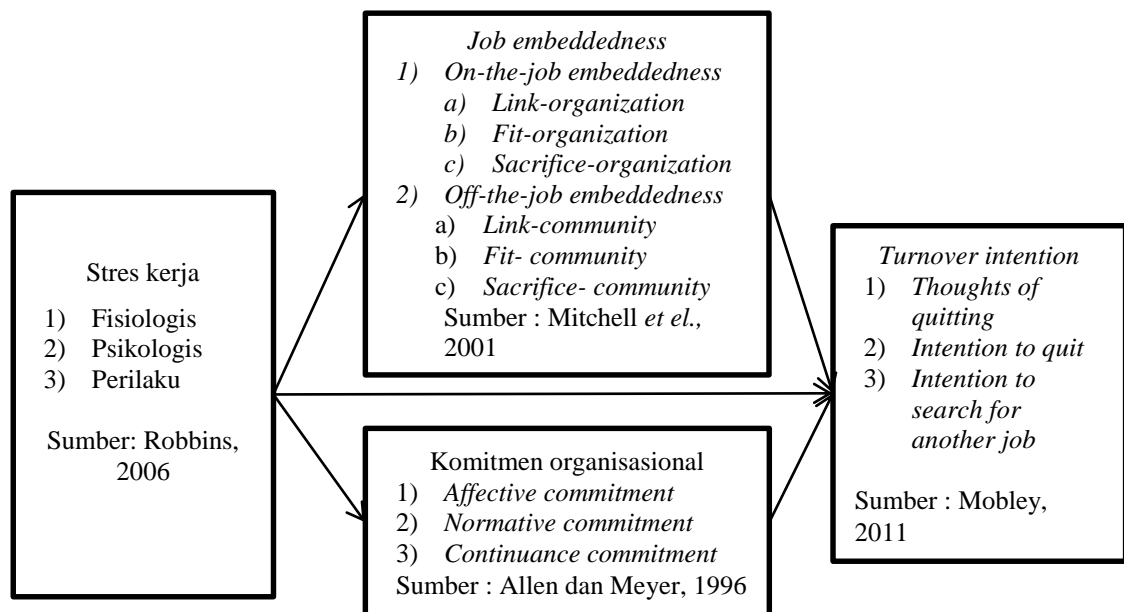
Asumsi yang dibangun adalah karyawan yang memiliki stres kerja akan merasa organisasinya bukanlah tempat yang tepat untuk mengembangkan diri dan membuat kenyamanan dalam diri sendiri, dengan kata lain akan stres kerja yang tinggi akan menyebabkan keengganan karyawan untuk melekatkan dirinya pada organisasi atau perusahaannya. Hal ini dikuatkan dengan teori COR yang menyatakan bahwa seseorang akan memiliki kecenderungan melindungi sumber daya yang ia miliki, karena kehilangan sumber daya lebih besar dampaknya daripada mendapatkan sumber daya (Hobfoll, 2001). Sebaliknya jika stres kerja dapat dihindari atau diturunkan maka akan meningkatkan komitmen karyawan akan organisasinya.

Komitmen organisasional telah dijelaskan dalam penelitian ini, komitmen organisasional dapat diperoleh dengan cara karyawan memiliki semangat tentang pekerjaan yang dilakukan dan bisa berkontribusi dalam organisasi atau perusahaan (Allen dan Meyer, 1996; Meyer *et al.*, 2004; Meyer dan Herscovitch, 2001). Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan menunjukkan kontribusinya dalam menekan turnover intention karyawannya (Moreira *et al.*, 2020). Rasa memiliki organisasi juga menjadi salah satu guna untuk mengurangi turnover intention, dengan cara karyawan mendapatkan pelatihan yang berguna untuk dirinya (Ahn dan Huang, 2020) dalam rangka untuk memperoleh sumber daya, sejalan dengan teori COR. Stres kerja yang tidak dapat ditekan dapat berdampak besar pada komitmen karyawan pada organisasinya. Komitmen organisasional dapat tercipta ketika karyawannya memiliki emosional pada organisasinya sehingga karyawan memiliki rasa loyalitas dan keinginan untuk tetap dalam organisasinya (Allen dan Meyer, 1996).

Sejalan dengan teori COR, seseorang akan memiliki kecenderungan menghindari perilaku yang dapat menghilangkan sumber daya, karena kehilangan sumber daya memiliki dampak negatif yang mendalam pada kesejahteraan (Halbesleben *et al.*, 2014). Dengan demikian stres kerja dapat menjadi pemicu untuk hilangnya rasa loyalitas terhadap pekerjaannya dan organisasinya, juga mengindikasikan adanya ketidaknyamanan akan pekerjaannya. Seorang karyawan mungkin saja

lebih memilih untuk mencari alternatif pekerjaan lain guna menjaga sumber daya berupa kenyamanan dalam bekerja. Arah menuju menurunnya hilangnya komitmen organisasional akibat stres kerja dapat menjadikan karyawan juga memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan. Jika karyawan merasa diperhatikan maka karyawan akan dapat menekan stres dan juga memiliki rasa memiliki atau komitmen pada organisasi serta mengarahkan pada berkurangnya turnover intention.

Berdasarkan landasan teori dan tujuan penelitian sebelumnya serta permasalahan yang telah dikemukakan maka sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis dalam penelitian ini, berikut ini merupakan kerangka pemikiran yang dituangkan dalam Gambar 1.



Gambar 1 Kerangka berpikir

D. Hipotesis

1. Hipotesis 1 (H₁) : Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.
2. Hipotesis 2 (H₂) : Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan *job embeddedness* sebagai mediasi.
3. Hipotesis 3 (H₃) : Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai mediasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian korelasional dipilih berdasarkan sifat permasalahannya karena penelitian ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, namun tidak berarti variabel yang berkorelasi dengan variabel lain menyebabkan perubahan pada variabel lain (Sekaran dan Bougie, 2016). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan kausal dengan pendekatan yang digunakan adalah survey. Penelitian deskriptif dipilih karena tujuan dari penelitian ini untuk memperoleh data yang menggambarkan topik (Sekaran dan Bougie, 2016) yang telah dipilih. Penelitian kausal digunakan untuk dapat menguji apakah satu variabel menyebabkan perubahan pada variabel lain (Sekaran dan Bougie, 2016). Penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan untuk memudahkan peneliti dalam mengetahui respon mengenai “Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dimediasi *job embeddedness* dan komitmen organisasional pada CV Filo Company, Klaten”.

Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis. Metode kuantitatif diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme (memandang realitas/fenomena/gejala dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala sebab akibat), digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, menggunakan

instrumen penelitian dalam pengumpulan data, analisis data bersifat statistik, dan dengan tujuan menguji hipotesis (Sugiyono, 2013).

B. Objek dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV Filo Company, Klaten. Penelitian ini dilaksanakan pada pada bulan September 2021 sampai April 2022. Adapun alokasi waktu adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Waktu penelitian

No	Keterangan	November				Desember				Januari					Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survei																					
2	Ijin perusahaan																					
3	Penyusunan proposal																					
4	Kuesioner																					
5	Penyusunan laporan skripsi																					
6	Pendadaran																					

C. Populasi

Populasi mengacu pada keseluruhan orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang ingin peneliti simpulkan (Sekaran dan Bougie, 2016). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Filo Company, Klaten berjumlah 32 orang. Seluruh karyawan menjadi bagian dari sampel karena populasi relatif sedikit.

D. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2015), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dihimpun dari jawaban responden terhadap

kuesioner yang diberikan langsung kepada setiap karyawan. Kuesioner diberikan langsung kepada seluruh karyawan yang ada dalam perusahaan dalam kurun waktu satu minggu.

E. Metode Perolehan Data

Metode perolehan data penelitian ini menggunakan wawancara dan kuesioner. Wawancara dapat dilakukan berupa wawancara terstruktur dan tidak terstruktur dengan tatap muka maupun daring (Sekaran dan Bougie, 2016). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada pemilik dan karyawan berkaitan dengan turnover intention, stres kerja, job embeddedness, dan komitmen organisasional pada CV Filo Company.

Kuesioner umumnya dirancang untuk mengumpulkan sejumlah besar data kuantitatif (Sekaran dan Bougie, 2016). Kuesioner dibagikan secara online agar dapat mempermudah dan mempercepat peneliti untuk mendapatkan data dari responden (Sekaran dan Bougie, 2016) pada lingkup CV Filo Company. Walaupun waktu yang dibutuhkan cukup lama dalam menghimpun semua data dan keraguan yang mungkin timbul dari responden atas pernyataan tidak dapat secara langsung dijelaskan oleh peneliti di tempat kuesioner ini menjadi pilihan peneliti (Sekaran dan Bougie, 2016) dengan banyak pertimbangan salah satunya kemudahan dalam memilih waktu pengisian. Kuesioner dibuat menggunakan bantuan google form dan kemudian dibagikan kepada seluruh karyawan untuk diisi. Data yang diperoleh dari responden kemudian akan direkap dalam tabel menggunakan software Microsoft Excel 2010.

F. Klasifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen/Terikat

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi perhatian utama peneliti guna untuk memahami dan menggambarkan variabel dependen atau menjelaskan variabilitasnya atau memprediksinya (Sekaran dan Bougie, 2016). Dengan mengukur variabel dependen maka akan didapatkan variabel lain yang mempengaruhi variabel ini (Sekaran dan Bougie, 2016). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *turnover intention*.

2. Variabel Independen/Bebas

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat baik secara positif maupun negatif (Sekaran dan Bougie, 2016). Varians dalam variabel dependen diperhitungan oleh variabel independen, perubahan variabel independen menyebabkan perubahan variabel dependen (Sekaran dan Bougie, 2016). Variabel independen dalam penelitian ini adalah stres kerja.

3. Variabel Mediasi

Variabel mediasi/*intervening* adalah variabel yang muncul antara waktu variabel independen mulai beroperasi untuk mempengaruhi variabel dependen dan waktu dampaknya dirasakan di atasnya (Sekaran dan Bougie, 2016). Variabel mediasi muncul sebagai fungsi dari variabel independen yang beroperasi dalam situasi apapun, dan membantu dalam pembuatan konsep serta menjelaskan pengaruh variabel independen

terhadap variabel dependen (Sekaran dan Bougie, 2016). Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah *job embeddedness* dan komitmen organisasi.

G. Definisi Operasional

Mengukur variabel yang samar dapat dilakukan dengan cara mereduksi gagasan atau konsep abstrak ini menjadi perilaku dan/ atau karakteristik yang dapat diamati, lebih lanjut operasionalisasi dilakukan dengan melihat dimensi perilaku, bentuk, atau sifat yang dilambangkan dengan konsep, kemudian diterjemahkan dalam elemen yang dapat diamati dan diukur sehingga dapat mengembangkan indeks pengukuran konsep (Sekaran dan Bougie, 2016). Berdasarkan judul dari penelitian ini yaitu “Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dimediasi *job embeddedness* dan komitmen organisasional pada CV Filo Company, Klaten maka definisi operasional variabel dalam penelitian ini digambarkan pada Tabel 4.

Tabel 4 Definisi operasional

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Sumber
Turnover intention (Y)	<i>Turnover intention</i> adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana ia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. (Mobley, 2011)	1) <i>Thoughts of quitting</i> , pikiran-pikiran untuk berhenti dari pekerjaan/organisasi. 2) <i>Intention to quit</i> , keinginan untuk meninggalkan pekerjaan/organisasi. 3) <i>Intention to search for another job</i> , keinginan untuk mencari pekerjaan lain atau alternatif pekerjaan lain.	(Mobley, 2011)
Stres kerja (X)	Stres adalah suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. (Robbins dan Judge, 2017)	1) Fisiologis, dapat dilihat pada orang yang mengalami stres antara lain sakit kepala, sakit punggung, otot terasa kaku, tekanan darah naik, serangan jantung, dan lelah atau kehilangan energi. 2) Psikologis, mencakup depresi, mudah marah, gelisah,	(Robbins dan Judge, 2017)

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Sumber
		<p>cemas, mudah tersinggung, bingung, dan kebosanan.</p> <p>3) Perilaku, mencakup mudah menyalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan obat penenang, minum minuman keras, dan tidur tidak teratur.</p>	
Job embeddedness (Z₁)	<p><i>Job embeddedness</i> didefinisikan sebagai dorongan kognitif seseorang karyawan yang merupakan penggabungan dari dimensi organisasi (<i>on-the-job embeddedness</i>) dan lingkungan/komunitas (<i>off-the-job</i></p>	<p>1) <i>On-the-job embeddedness</i></p> <p>a) <i>Link-organization</i> <i>Link</i> menggambarkan sejauh mana seorang individu dapat terkait dengan orang lain dalam organisasi dan kegiatan di dalam organisasinya.</p> <p>b) <i>Fit-organization</i></p>	(Mitchell <i>et al.</i> , 2001)

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Sumber
	<p><i>embeddedness</i>) yang dapat menjaga seseorang untuk memilih bertahan pada pekerjaannya. (Mitchell <i>et al.</i>, 2001)</p>	<p><i>Fit</i> menggambarkan kecocokan dan kenyamanan seorang individu dengan pekerjaan. Hal paling penting yaitu adanya kesesuaian antara norma dan nilai organisasi dengan yang dimiliki seorang individu.</p> <p>c) <i>Sacrifice-organizational</i> <i>Sacrifice</i> menjelaskan seberapa besar kerugian baik secara material dan psikologis yang akan dirasakan seorang individu apabila meninggalkan organisasi</p> <p>2) <i>Off-the-job embeddedness</i></p> <p>a) <i>Link-community</i> <i>Link</i> menggambarkan seberapa jauh seorang individu mengaitkan dirinya dengan orang lain dalam</p>	

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Sumber
		<p>komunitas/lingkungan dan terkait dengan aktivitas komunitas tersebut.</p> <p>b) <i>Fit-community</i> <i>Fit</i> menggambarkan adanya kecocokan dan kenyamanan seorang individu dengan komunitas/lingkungannya. Salah satu faktor terciptanya kecocokan dan kenyamanan seperti jenis dan ukuran tempat bekerja, fasilitas, iklim politik, dan lain sebagainya.</p> <p>c) <i>Sacrifice-community</i> <i>Sacrifice</i> menggambarkan seberapa besar kerugian pada komunitas/lingkungan yang dirasakan apabila seorang individu memilih meninggalkan organisasi. Terlebih</p>	

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Sumber
		ketika yang ditinggalkan adalah lingkungan yang saling membantu, harmonis, aman, dan lain sebagainya.	
Komitmen organisasi (Z₂)	Komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap tinggal bersama organisasi. (Mathis dan Jackson, 2010)	<p>1) <i>Affective commitment</i> / komitmen afektif, yang terjadi ketika pekerja mengidentifikasi dengan organisasi pada tingkat emosional, sehingga mereka mengalami rasa loyalitas dan keinginan untuk tetap berada di organisasi.</p> <p>2) <i>Normative commitment</i> / komitmen normatif, yang mengacu pada saat karyawan merasakan kewajiban untuk tetap berada di organisasi, meskipun mereka mengalami ketidakpuasan.</p>	(Allen dan Meyer, 1996)

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Sumber
		3) <i>Continuance commitment</i> / komitmen berkelanjutan, yang diamati ketika karyawan bertahan di organisasi karena mereka menginvestasikan keterampilan, pengetahuan, kemampuan dan waktu di perusahaan dan mempertaruhkan upaya ini dianggap terlalu tinggi.	

H. Skala Pengukuran Variabel

Menurut Sekaran dan Bougie (2016) skala adalah alat atau sebuah mekanisme yang dapat membedakan individu tentang bagaimana mereka berbeda satu sama lain pada variabel yang menarik dalam penelitian. Dalam penelitian ini skala yang digunakan untuk mengukur variabel adalah *Likert Scale*. *Likert scale* atau skala *Likert* adalah skala yang dirancang untuk menguji seberapa kuat responden setuju dengan sebuah pernyataan pada skala lima 5 poin (Sekaran dan Bougie, 2016). Dengan demikian dapat dimungkinkan peneliti untuk dapat membedakan respon dalam hal bagaimana mereka berbeda

satu sama lain dalam sikap terhadap yang menjadi variabel dalam penelitian ini.

Untuk keperluan analisis kuantitatif digunakan jawaban skor 1-5. Berikut adalah tabel skor skala likert :

Tabel 5 Skor skala likert

No	Skala	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

Setelah diketahui hasil skor skala likert tersebut, kemudian dicari nilai *mean*/rata-rata yang dikelompokkan dalam kelas interval dengan jumlah kelas sebanyak 5, dengan rumus sebagai berikut:

$$interval = \frac{\text{nilai maksimal} - \text{nilai minimal}}{\text{banyaknya kelas}}$$

$$interval = \frac{5 - 1}{5}$$

$$interval = 0,8$$

Berdasarkan perhitungan diatas, didapatkan kategori masing-masing interval adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Kategori variabel

Interval	Kategori
1,00 – 1,79	Sangat rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Sedang
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat tinggi

I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square (PLS)*. *Partial least square (PLS)* merupakan metode analisis yang sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan atau pengaruh antar variabel laten, juga disebut sebagai *soft modeling* karena meniadakan asumsi-asumsi *ordinary least square (OLS)* regresi, seperti data yang didapatkan harus berdistribusi normal dan tidak ada multikolinearitas antar variabel (Ghozali and Latan, 2015). PLS dipilih dalam penelitian ini karena PLS cocok digunakan untuk sampel dengan jumlah yang kecil (dibawah 100). PLS merupakan salah satu metode alternatif *Structural Equation Modeling (SEM)*, PLS-SEM tepat digunakan untuk mengembangkan teori (Ghozali and Latan, 2015). Analisis menggunakan PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement model*) biasa disebut *outer model* dan model struktural (*structural model*) biasa disebut *inner model*.

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran atau biasa disebut dengan *outer model* digunakan untuk dapat melihat bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel laten. Model pengukuran digunakan untuk mengukur validitas dan reliabilitas, adapun pengujian tersebut sebagai berikut.

a. *Convergent validity*

Convergent validity terbentuk ketika skor yang diperoleh dengan dua instrumen berbeda yang mengukur konsep yang sama sangat

berkorelasi (Sekaran dan Bougie, 2016). Ghozali and Latan, (2015) menggunakan nilai *outer loading* pada variabel laten dengan indikatornya untuk menilai *convergent validity* dengan ketentuan nilai yang diharapkan adalah lebih dari 0,6 – 0,7. Nilai *outer loading* yang digunakan dalam penelitian ini adalah $>0,7$.

b. *Discriminant validity*

Discriminant validity ditetapkan ketika berdasarkan teori, dua variabel diprediksi tidak ada korelasi dan skor yang diperoleh dengan mengukurnya memang ditemukan secara empiris (Sekaran dan Bougie, 2016). Nilai *discriminant validity* adalah nilai *cross loading factor* yang memiliki fungsi untuk mengetahui apakah suatu variabel memiliki diskriminan yang memadai atau tidak. Ghozali and Latan (2015) mengatakan *discriminant validity* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur konstruk berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Nilai *cross loading factor* pada setiap indikator yang mewakili variabel harus lebih besar dari nilai *cross loading factor* dengan variabel lain.

c. *Average variance extracted*

Ghozali and Latan (2015) memberikan saran untuk menggunakan AVE sebagai salah satu kriteria dalam menilai *convergent validity*, nilai AVE yang diharapkan adalah $>0,5$. Sejalan dengan Fornell dan Larcker (1981) terdapat validitas konvergen jika *Average Variance*

Extracted (AVE) yang menguji validitas adalah $>0,5$, maka dikatakan instrumen dapat diterima.

d. *Cronbach's alpha*

Reliabilitas pengukuran merupakan kondisi dimana menunjukkan sejauh mana tanpa bias (bebas kesalahan) dan karena itu memastikan pengukuran yang konsisten sepanjang waktu dan di berbagai item dalam instrumen (Sekaran dan Bougie, 2016). Dengan demikian reliabilitas dapat dikatakan sebagai indikasi stabilitas dan konsistensi instrumen yang mengukur konsep dan membantu menilai “*goodness*” suatu ukuran (Sekaran dan Bougie, 2016). Ghozali and Latan (2015) menjelaskan uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan keakuratan, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk atau konsep penelitian dengan menggunakan dua cara yaitu dengan menggunakan *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Fornell dan Larcker (1981) menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* yang menilai konsistensi internal harus lebih besar dari 0.7, Khan *et al.*, (2018) juga menggunakan *cronbach's alpha* yang sama. Sejalan dengan (Ghozali dan Latan 2015) nilai *cronbach's alpha* dalam penelitian ini adalah lebih besar dari 0,7.

e. *Composite reliability*

Nilai *Cronbach's alpha* yang digunakan dalam sebuah penelitian dapat menjadi *under estimate* atau menghasilkan nilai yang lebih rendah (Ghozali and Latan, 2015), untuk itu disarankan untuk

menggunakan nilai *composite reliability*. Nilai yang diharapkan adalah $>0,7$.

2. Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural atau biasa disebut dengan *inner model* digunakan untuk melihat atau menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk. Model struktural dalam PLS-SEM diukur dengan cara sebagai berikut.

a. *Coefficient determination* atau *R-square* (R^2)

Nilai R^2 digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas/eksogen dapat mempengaruhi variabel terikat/endogen (Ghozali and Latan, 2015). Menurut Chin (1998) kategori R^2 adalah sebagai berikut.

- 1) Nilai R^2 lebih dari 0,67 dikategorikan sebagai kuat,
- 2) Nilai R^2 antara 0,33-0,67 dikategorikan moderate atau sedang,
- 3) Nilai R^2 lebih kecil dari 0,33 dikategorikan lemah.

b. *Predictive relevance* atau *Q-square* (Q^2)

Ghozali and Latan (2015) mengungkapkan nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa nilai yang diobservasi sudah direkonstruksi dengan baik yang berarti model mempunyai relevansi prediktif (*predictive relevance*).

Nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Nilai Q^2 dapat dilihat dengan melakukan prosedur *blindfolding* pada *Smart PLS* (Ringle *et al.*, 2015).

c. *P-value*

P-value merupakan nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural yang harus signifikan, yang dapat diperoleh menggunakan PLS teknik *bootstrapping*. Penelitian ini menggunakan *p-value* <0,05 atau 5%.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas ke variabel terikat dan mediasi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai t-hitung dan nilai probabilitas antar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai *p-value* yang diharapkan dengan *alpha* (α) 5% adalah <0,05 dan nilai t-tabel untuk *alpha* (α) 5% adalah sebesar 1,696. Hipotesis diterima apabila t-hitung > 1,696 dan *p-value* kurang dari 0,05. Pengujian hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.

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

Hipotesis diterima apabila nilai t-hitung > 1,696 dan *p-value* < 0,05.

Artinya stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

H2 : Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan *job embeddedness* sebagai variabel mediasi.

Hipotesis diterima apabila nilai t-hitung > 1,696 dan *p-value* < 0,05.

Artinya stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan *job embeddedness* sebagai variabel mediasi.

H3 : Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.

Hipotesis diterima apabila nilai t-hitung $> 1,696$ dan p-value $< 0,05$. Artinya stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

1. Karakteristik responden

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV

Filo Company. Berikut tabel karakteristik responden.

Tabel 7 Karakteristik responden

		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	6	18,30%
	Perempuan	26	81,30%
	Total	32	100%
		Frekuensi	Persentase
Usia	21-22 tahun	12	37,50%
	23-24 tahun	12	37,50%
	25-26 tahun	7	21,90%
	26-27 tahun	1	3,10%
	Total	32	100%
		Frekuensi	Persentase
Pendidikan	SMA/ sederajat	6	18,80%
	Diploma/ Sarjana	26	81,30%
	Total	32	100%
		Frekuensi	Persentase
Lama kerja	1-12 bulan	22	68,80%
	13-24 bulan	6	18,80%
	25-36 bulan	2	6,30%
	37-48 bulan	0	0,00%
	49-60 bulan	2	6,30%
	Total	32	100%

Sumber: data diolah dengan Microsoft Excel, 2022

Berdasarkan Tabel 7 diatas diketahui bahwa dari 32 responden yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 6 (18,3%) responden laki-laki

dan 26 (81,3%) responden perempuan. Responden berusia 21-22 tahun sebanyak 12 orang (37,5%), responden berusia 23-24 tahun sebanyak 12 orang (37,5%), responden berusia 25-26 tahun sebanyak 7 orang (21,9%), dan responden berusia 26-27 tahun sebanyak 1 orang (3,1%). Rata-rata usia responden adalah 23 tahun yang berarti merupakan karyawan yang produktif dan berusia muda. Pendidikan terakhir responden terdiri dari 6 responden (18,8%) berpendidikan SMA/ sederajat dan 26 responden (81,3%) berpendidikan diploma/sarjana. Lama bekerja responden terdiri dari 22 responden (68,8%) telah bekerja selama 1-12 bulan, 6 responden (18,8%) telah bekerja selama 13-24 bulan, 2 responden (6,3%) telah bekerja selama 25-36 bulan, dan 2 responden (6,3%) telah bekerja selama 49-60 bulan.

Dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas berjenis kelamin perempuan dengan usia muda dan produktif antara 21-24 tahun serta berpendidikan diploma/sarjana dengan lama bekerja kurang dari 12 bulan. Melihat mayoritas responden, dapat diketahui bahwa tingkat emosional responden cukup labil dan pada usia muda cenderung menginginkan apa yang dianggapnya pantas untuk didapatkan terlebih dengan latar belakang pendidikan yang tinggi. Hal ini dapat diartikan karakteristik responden memiliki tingkat sensitifitas yang tinggi akan segala bentuk perlakuan dan akan mempertimbangkan apa yang baik untuk dirinya.

2. Deskriptif variabel penelitian

Analisis deskriptif variabel yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis jawaban setiap responden untuk mendeskripsikan persepsi responden terhadap setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Kategori variabel yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan dalam kelas interval dengan jumlah kelas sebanyak 5, dengan rumus sebagai berikut.

$$interval = \frac{\text{nilai maksimal} - \text{nilai minimal}}{\text{banyaknya kelas}}$$

$$interval = \frac{5 - 1}{5}$$

$$interval = 0,8$$

Berdasarkan perhitungan diatas, didapatkan kategori masing-masing interval seperti pada Tabel 8.

Tabel 8 Kategori variabel

Interval	Kategori
1,00 – 1,79	Sangat rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Sedang
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat tinggi

a. Stres kerja

Variabel stres kerja terdiri dari 9 item pernyataan setelah 3 item dikeluarkan dari konstruk. Hasil analisis deskriptif ditunjukkan pada Tabel 12.

Tabel 9 Penilaian variabel stres kerja

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1,00-1,79	Sangat rendah	8	25%
1,80-2,59	Rendah	5	16%
2,60-3,39	Sedang	0	0%
3,40-4,19	Tinggi	11	34%
4,20-5,00	Sangat tinggi	8	25%
Jumlah		32	100%
Rata-rata		3,18	

Sumber: data diolah dengan Microsoft Excel, 2022

Berdasarkan Tabel 9, dari 32 responden yang telah mengisi kuesioner diketahui bahwa stres kerja paling banyak berada pada kategori tinggi sebanyak 11 responden (34%), tinggi dan sangat rendah masing-masing 8 responden (25%), dan 5 responden dalam kategori rendah (16%). Rata-rata responden menilai stres kerja termasuk kategori sedang dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,18. Hal ini dapat berarti stres kerja yang dirasakan responden termasuk dalam kategori sedang. Stres kerja yang dirasakan seperti sakit kepala, punggung sakit, mudah lelah hingga sulit tidur yang dirasakan mengindikasikan adanya stres kerja yang cukup mengganggu.

b. *Job embeddedness*

Variabel *job embeddedness* terdiri dari 16 item pernyataan dengan hasil analisis deskriptif ditunjukkan pada Tabel 10.

Tabel 10 Penilaian variabel *job embeddedness*

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1,00-1,79	Sangat rendah	11	34%
1,80-2,59	Rendah	9	28%
2,60-3,39	Sedang	1	3%
3,40-4,19	Tinggi	11	34%
4,20-5,00	Sangat tinggi	0	0%
Jumlah		32	100%
Rata-rata		2,52	

Sumber: data diolah dengan Microsoft Excel, 2022

Berdasarkan Tabel 10, dari 32 responden yang telah mengisi kuesioner diketahui bahwa *job embeddedness* paling banyak berada pada kategori sangat rendah dan tinggi masing-masing 11 responden (34%), kategori rendah 9 responden (28%), dan kategori sedang sebanyak 1 responden (3%). Rata-rata responden menilai *job embeddedness* termasuk kategori rendah dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 2,52. Hal ini dapat berarti *job embeddedness* yang dirasakan responden termasuk dalam kategori rendah. Merasakan kurang nyaman, kurang cocok dengan organisasi, fasilitas yang diberikan dirasakan kurang, kurang kuatnya ikatan yang dirasakan akan komunitas dalam organisasi, iklim politik yang kurang sesuai, dan perasaan kurang aman dalam bekerja dalam organisasi menjadi penentu rendahnya *job embeddedness*.

c. **Komitmen organisasional**

Variabel komitmen organisasional terdiri dari 17 item pernyataan dengan hasil analisis deskriptif ditunjukkan pada Tabel 11.

Tabel 11 Penilaian variabel komitmen organisasional

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1,00-1,79	Sangat rendah	8	25%
1,80-2,59	Rendah	12	38%
2,60-3,39	Sedang	3	9%
3,40-4,19	Tinggi	9	28%
4,20-5,00	Sangat tinggi	0	0%
Jumlah		32	100%
Rata-rata		2,48	

Sumber: data diolah dengan Microsoft Excel, 2022

Berdasarkan Tabel 11, dari 32 responden yang telah mengisi kuesioner diketahui bahwa komitmen organisasional paling banyak berada pada kategori rendah sebanyak 12 responden (38%), kategori tinggi 9 responden (28%), kategori sangat rendah 8 responden (25%), dan kategori sedang sebanyak 3 responden (9%). Rata-rata responden menilai komitmen organisasional termasuk kategori rendah dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 2,48. Hal ini dapat berarti komitmen organisasional yang dirasakan responden termasuk dalam kategori rendah. Komitmen organisasional yang rendah nampak seperti tidak adanya perasaan menjadi bagian dari keluarga, tidak merasa sulit untuk meninggalkan organisasi, memiliki banyak pilihan untuk keluar dari organisasi, dan tidak merasa memiliki tanggung jawab pada atasan.

d. *Turnover Intention*

Variabel *turnover intention* terdiri dari 5 item pernyataan dengan hasil analisis deskriptif ditunjukkan pada Tabel 12.

Tabel 12 Penilaian variabel *turnover intention*

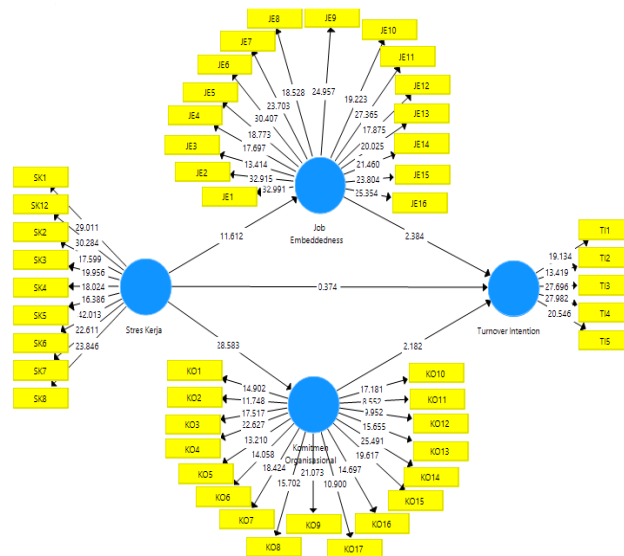
Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1,00-1,79	Sangat rendah	7	22%
1,80-2,59	Rendah	5	16%
2,60-3,39	Sedang	1	3%
3,40-4,19	Tinggi	13	41%
4,20-5,00	Sangat tinggi	6	19%
Jumlah		32	100%
Rata-rata		3,04	

Sumber: data diolah dengan Microsoft Excel, 2022

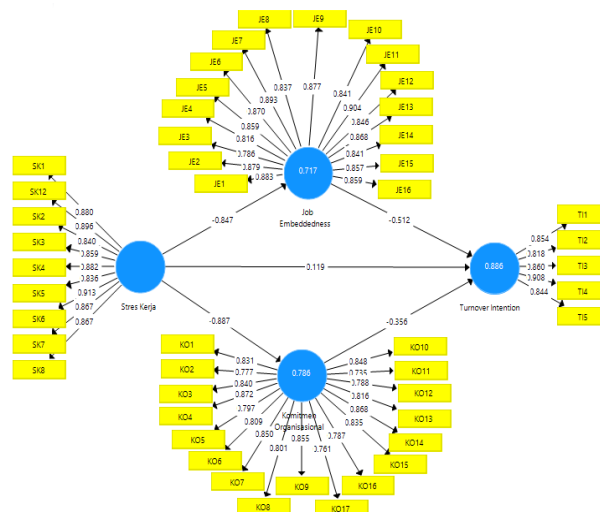
Berdasarkan Tabel 12, dari 32 responden yang telah mengisi kuesioner diketahui bahwa *turnover intention* paling banyak berada pada kategori tinggi sebanyak 13 responden (41%), kategori sangat rendah 7 responden (22%), kategori sangat tinggi 6 responden (19%), kategori rendah 5 responden (16%), dan kategori sedang 1 responden (3%). Rata-rata responden menilai *turnover intention* termasuk kategori sedang dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,04. Hal ini dapat berarti *turnover intention* yang dirasakan responden termasuk dalam kategori sedang. *Turnover intention* yang dirasakan seperti pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan, tidak berniat dalam pekerjaan saat ini, dan mempertimbangkan pekerjaan lain cukup mengganggu dan dapat merugikan.

B. Skema Model *Partial Least Square*

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program *Smart PLS* 3.0. Berikut ini adalah skema model yang diuji dalam penelitian ini.



Gambar 2 Inner model



Gambar 3 Outer model

C. Analisis Model Pengukuran atau *Outer Model*

Analisis model pengukuran (*outer model*) telah dilakukan dengan hasil sebagai berikut.

1. *Convergent validity*

Pengujian *convergent validity* dilakukan dengan melihat nilai *outer loading*, adapun hasil uji 32 responden ditampilkan pada Tabel 13.

Tabel 13 *Outer Loading*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
<i>Job Embeddedness (JE)</i>	JE1	0,883	Valid
	JE10	0,841	Valid
	JE11	0,904	Valid
	JE12	0,846	Valid
	JE13	0,868	Valid
	JE14	0,841	Valid
	JE15	0,857	Valid
	JE16	0,859	Valid
	JE2	0,878	Valid
	JE3	0,786	Valid
	JE4	0,816	Valid
	JE5	0,859	Valid
	JE6	0,870	Valid
	JE7	0,893	Valid
	JE8	0,838	Valid
	JE9	0,877	Valid
<i>Komitmen Organisasional (KO)</i>	KO1	0,831	Valid
	KO10	0,848	Valid
	KO11	0,736	Valid
	KO12	0,788	Valid
	KO13	0,816	Valid
	KO14	0,868	Valid
	KO15	0,835	Valid
	KO16	0,787	Valid
	KO17	0,761	Valid
	KO2	0,777	Valid
	KO3	0,840	Valid
	KO4	0,872	Valid
	KO5	0,797	Valid
	KO6	0,809	Valid
	KO7	0,851	Valid
	KO8	0,801	Valid
KO9	0,856	Valid	
<i>Stres Kerja (SK)</i>	SK1	0,881	Valid
	SK10	-0,082	Tidak Valid
	SK11	0,164	Tidak Valid

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
	SK12	0,892	Valid
	SK2	0,838	Valid
	SK3	0,860	Valid
	SK4	0,877	Valid
	SK5	0,837	Valid
	SK6	0,910	Valid
	SK7	0,867	Valid
	SK8	0,873	Valid
	SK9	-0,230	Tidak Valid
<i>Turnover Intention (TI)</i>	TI1	0,854	Valid
	TI2	0,819	Valid
	TI3	0,860	Valid
	TI4	0,908	Valid
	TI5	0,844	Valid

Sumber: *Output data diolah dari Smart PLS 3.0, 2022*

Berdasarkan hasil uji 32 responden seperti pada Tabel 13 diatas, dapat diketahui bahwa dari 50 item pernyataan yang menggambarkan indikator setiap variabel terdapat 3 item memiliki nilai *outer loading* <0,7, sehingga item tidak valid harus dihilangkan dan diuji kembali. Item yang dihapus berupa pernyataan “Beberapa hari terakhir ini saya sering tidak masuk kerja tanpa ijin”, “Kadang-kadang saya mengkonsumsi obat tertentu yang membuat saya merasa lebih tenang (alkohol, rokok, dan lainnya)”, dan “Saya merasakan kesulitan untuk memejamkan mata atau tidur, meskipun kondisi saya membutuhkan istirahat”. Setelah item telah dihilangkan, dilakukan uji kembali sehingga dihasilkan nilai *outer loading* seperti pada Tabel 14.

Tabel 14 *Outer loading* setelah item tidak valid dihilangkan

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Job Embeddedness (JE)	JE1	0,883	Valid
	JE10	0,841	Valid
	JE11	0,904	Valid
	JE12	0,846	Valid
	JE13	0,868	Valid
	JE14	0,841	Valid
	JE15	0,857	Valid
	JE16	0,859	Valid
	JE2	0,879	Valid
	JE3	0,786	Valid
	JE4	0,816	Valid
	JE5	0,859	Valid
	JE6	0,870	Valid
	JE7	0,893	Valid
	JE8	0,837	Valid
	JE9	0,877	Valid
Komitmen Organisasional (KO)	KO1	0,831	Valid
	KO10	0,848	Valid
	KO11	0,735	Valid
	KO12	0,788	Valid
	KO13	0,816	Valid
	KO14	0,868	Valid
	KO15	0,835	Valid
	KO16	0,787	Valid
	KO17	0,761	Valid
	KO2	0,777	Valid
	KO3	0,840	Valid
	KO4	0,872	Valid
	KO5	0,797	Valid
	KO6	0,809	Valid
	KO7	0,850	Valid
KO8	0,801	Valid	
KO9	0,855	Valid	
Stres Kerja (SK)	SK1	0,880	Valid
	SK12	0,896	Valid

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
	SK2	0,840	Valid
	SK3	0,859	Valid
	SK4	0,882	Valid
	SK5	0,836	Valid
	SK6	0,913	Valid
	SK7	0,867	Valid
	SK8	0,867	Valid
<i>Turnover Intention (TI)</i>	TI1	0,854	Valid
	TI2	0,818	Valid
	TI3	0,860	Valid
	TI4	0,908	Valid
	TI5	0,844	Valid

Sumber: *Output data diolah dari Smart PLS 3.0, 2022*

Berdasarkan hasil pengujian setelah item tidak valid dihilangkan didapatkan semua item menjadi valid karena memiliki nilai *outer loading* >0,7 sehingga 47 item yang mewakili indikator valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. *Discriminant validity*

Tabel 15 menunjukkan nilai *cross loading factor* hasil pengujian yang dilakukan.

Tabel 15 Cross loading

	JE	KO	SK	TI
JE1	0,883	0,709	-0,738	-0,747
JE10	0,841	0,760	-0,784	-0,776
JE11	0,904	0,633	-0,716	-0,841
JE12	0,846	0,774	-0,691	-0,761
JE13	0,868	0,727	-0,700	-0,791
JE14	0,841	0,683	-0,701	-0,720
JE15	0,857	0,604	-0,596	-0,679
JE16	0,859	0,721	-0,767	-0,803

	JE	KO	SK	TI
JE2	0,879	0,871	-0,822	-0,839
JE3	0,786	0,700	-0,673	-0,765
JE4	0,816	0,778	-0,786	-0,842
JE5	0,859	0,693	-0,752	-0,791
JE6	0,870	0,677	-0,683	-0,773
JE7	0,893	0,671	-0,690	-0,815
JE8	0,837	0,751	-0,800	-0,754
JE9	0,877	0,656	-0,662	-0,750
KO1	0,770	0,831	-0,734	-0,834
KO10	0,743	0,848	-0,797	-0,753
KO11	0,610	0,735	-0,679	-0,619
KO12	0,742	0,788	-0,682	-0,773
KO13	0,795	0,816	-0,785	-0,768
KO14	0,678	0,868	-0,770	-0,684
KO15	0,720	0,835	-0,746	-0,781
KO16	0,724	0,787	-0,698	-0,695
KO17	0,592	0,761	-0,574	-0,706
KO2	0,667	0,777	-0,785	-0,668
KO3	0,618	0,840	-0,688	-0,725
KO4	0,653	0,872	-0,798	-0,782
KO5	0,668	0,797	-0,769	-0,678
KO6	0,702	0,809	-0,669	-0,703
KO7	0,641	0,850	-0,717	-0,753
KO8	0,560	0,801	-0,676	-0,577
KO9	0,667	0,855	-0,706	-0,796
SK1	-0,809	-0,837	0,880	0,773
SK12	-0,686	-0,784	0,896	0,703
SK2	-0,669	-0,718	0,840	0,639
SK3	-0,675	-0,696	0,859	0,711
SK4	-0,726	-0,723	0,882	0,770
SK5	-0,696	-0,804	0,836	0,790
SK6	-0,868	-0,880	0,913	0,878
SK7	-0,712	-0,719	0,867	0,733
SK8	-0,763	-0,764	0,867	0,777
TI1	-0,797	-0,723	0,773	0,854
TI2	-0,714	-0,763	0,728	0,818
TI3	-0,773	-0,766	0,698	0,860

	JE	KO	SK	TI
TI4	-0,847	-0,843	0,860	0,908
TI5	-0,765	-0,710	0,649	0,844

Sumber: *Output data diolah dari Smart PLS 3.0, 2022*

Berdasarkan hasil pengujian seperti pada Tabel 15 diatas diketahui bahwa nilai *cross loading factor* dari masing-masing indikator pada setiap variabel lebih besar dari nilai *cross loading factor* dengan variabel lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini telah memenuhi *discriminant validity* yang baik sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3. *Average variance extracted*

Berikut ini merupakan nilai AVE yang ditunjukkan pada Tabel 16.

Tabel 16 *Average variance extracted (AVE)*

Variabel	AVE	Kriteria	Keterangan
<i>Job Embeddedness</i>	0,736	>0.5	Valid
Komitmen Organisasional	0,667	>0.5	Valid
Stres Kerja	0,760	>0.5	Valid
<i>Turnover Intention</i>	0,735	>0.5	Valid

Sumber: *Output data diolah dari Smart PLS 3.0, 2022*

Dari hasil pengujian sesuai Tabel 16 diatas, maka dapat disimpulkan semua variabel dikatakan valid karena memiliki nilai AVE >0,5.

4. *Cronbach's alpha*

Tabel 17 menunjukkan nilai *crobach's alpha*.

Tabel 17 Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
<i>Job Embeddedness</i>	0,976	>0,7	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,969	>0,7	Reliabel
Stres Kerja	0,960	>0,7	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,910	>0,7	Reliabel

Sumber: *Output data diolah dari Smart PLS 3.0, 2022*

Dari hasil pengujian seperti pada Tabel 17 diatas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0,7 yang berarti seluruh item pernyataan yang digunakan reliabel.

5. *Composite reliabilty*

Berikut ditunjukkan pada Tabel 18 nilai *composite reliability*.

Tabel 18 Composite reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Kriteria	Keterangan
<i>Job Embeddedness</i>	0,978	>0,7	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,971	>0,7	Reliabel
Stres Kerja	0,966	>0,7	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,933	>0,7	Reliabel

Sumber: *Output data diolah dari Smart PLS 3.0, 2022*

Tabel 18 menunjukan semua variabel memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7 yang berarti seluruh item pernyataan yang digunakan reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item pernyataan sebanyak 47 butir layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

D. Analisis Model Struktural atau *Inner Model*

Model struktural atau biasa disebut dengan *inner model* digunakan untuk melihat atau menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk. Model struktural dalam PLS-SEM diukur dengan cara sebagai berikut.

1. *Coefficient determination* atau *R-square* (R^2)

Nilai R^2 digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas/eksogen dapat mempengaruhi variabel terikat/endogen (Ghozali dan Latan, 2015). Menurut Chin (1998) jika R^2 lebih dari 0,67 dikategorikan sebagai kuat, R^2 antara 0,33-0,67 dikategorikan moderate atau sedang, dan R^2 lebih kecil dari 0,33 dikategorikan lemah. Tabel 19 merupakan hasil perhitungan R^2 .

Tabel 19 R-Square

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<i>Job Embeddedness</i>	0,717	0,707
Komitmen Organisasional	0,786	0,779
<i>Turnover Intention</i>	0,886	0,873

Sumber: *Output* data diolah dari *Smart PLS* 3.0, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan R^2 pada Tabel 19 diketahui bahwa variabel *job embeddedness* dipengaruhi oleh variabel stres kerja sebesar 71,7% dan sisanya sebesar 28,3% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Pengaruh stres kerja terhadap *job embeddedness* sebesar 0,717 termasuk dalam kategori kuat. Variabel komitmen organisasional dipengaruhi oleh variabel stres kerja sebesar 78,6% dan sisanya 21,4% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak

termasuk dalam model penelitian ini. Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 0,786 termasuk dalam kategori kuat. Selanjutnya variabel *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel stres kerja, *job embeddedness* dan komitmen organisasional sebesar 88,6% dan sisanya 11,4% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Pengaruh stres kerja, *job embeddedness* dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* sebesar 0,886 termasuk dalam kategori kuat.

2. *Predictive relevance* atau *Q-square* (Q^2)

Ghozali dan Latan (2015) mengungkapkan nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa nilai yang diobservasi sudah direkonstruksi dengan baik yang berarti model mempunyai relevansi prediktif (*predictive relevance*). Nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Nilai Q^2 dapat melihat dengan melakukan prosedur *blindfolding* pada *Smart PLS* (Ringle *et al.*, 2015). Tabel 20 menunjukkan nilai *Q-square* dengan prosedur *blindfolding*.

Tabel 20 Q-Square

Variabel	Q-Square
<i>Job Embeddedness</i>	0,515
Komitmen Organisasional	0,506
<i>Turnover Intention</i>	0,624

Sumber: *Output data* diolah dari *Smart PLS 3.0, 2022*

Berdasarkan hasil perhitungan Q^2 diatas diketahui bahwa relevansi prediksi stres kerja terhadap *job embeddedness* berdasarkan nilai Q^2 yaitu

sebesar 0,515 dan lebih besar dari 0, yang berarti variabel stres kerja relevan jika digunakan sebagai prediktor terhadap *job embeddedness*. Relevansi prediksi stres kerja terhadap komitmen organisasional berdasarkan nilai Q^2 yaitu sebesar 0,506 dan lebih besar dari 0, yang berarti variabel stres kerja relevan jika digunakan sebagai prediktor terhadap komitmen organisasional. Terakhir, relevansi prediksi stres kerja, *job embeddedness* dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* berdasarkan nilai Q^2 yaitu sebesar 0,624 dan lebih besar dari 0, yang berarti variabel stres kerja, *job embeddedness* dan komitmen organisasional relevan jika digunakan sebagai prediktor terhadap *turnover intention*.

3. P-value

P-value merupakan nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural yang harus signifikan, yang dapat diperoleh menggunakan PLS teknik *bootstrapping*. Penelitian ini menggunakan p-value <0,05 atau 5% sebagai nilai yang diharapkan. Adapun p-value yang diperoleh menggunakan PLS metode *bootstrapping* ditunjukkan pada Tabel 21.

Tabel 21 P-value

	P Values
Stres Kerja -> Turnover Intention	0,354
Stres Kerja -> Job Embeddedness -> Turnover Intention	0,006
Stres Kerja -> Komitmen Organisasional -> Turnover Intention	0,014

Sumber: *Output data diolah dari Smart PLS 3.0, 2022*

Berdasarkan Tabel 21 diketahui bahwa pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* tidak signifikan karena memiliki *p-value* sebesar 0,354 dan lebih besar dari nilai yang diharapkan. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui *job embeddedness* dan komitmen organisasional dinyatakan signifikan karena memiliki *p-value* masing-masing sebesar 0,006 dan 0,014, lebih kecil dari *p-value* yang diharapkan.

E. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan cara melihat nilai probabilitas dan t-statistik dari hubungan antar variabel. Nilai probabilitas dilihat dari nilai *p-value* dengan α sebesar 5% (0,05), sedangkan nilai t-tabel untuk α 5% dan pengujian satu arah (*one tailed*) adalah 1,696. Pengujian hipotesis dilakukan dengan program *Smart PLS 3.0* melalui proses *bootstrapping*. Tabel 22 menyajikan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan.

Tabel 22 Hasil perhitungan *bootstrapping*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STD EV)</i>	<i>P Values</i>
Stres Kerja -> Turnover Intention	0,119	0,231	0,318	0,374	0,354
Stres Kerja -> Job Embeddedness -> Turnover Intention	0,433	0,358	0,172	2,526	0,006
Stres Kerja -> Komitmen Organisasional -> Turnover Intention	0,316	0,284	0,144	2,193	0,014

Sumber: *Output data diolah dari Smart PLS 3.0, 2022*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 22 diketahui untuk analisis masing-masing adalah sebagai berikut.

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

Berdasarkan Tabel 22, nilai t-statistik variabel stres kerja terhadap variabel *turnover intention* sebesar $0,374 < 1,696$ dan p-value $0,354 > 0,05$. Nilai *original sample* sebesar 0,119 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh variabel stres kerja terhadap *turnover intention* adalah positif. Dengan demikian hipotesis 1 (H₁) ditolak, meskipun arah pengaruh positif namun secara statistik tidak signifikan. Munculnya indikasi stres seperti sakit kepala, mudah lelah, dan gelisah tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*.

H₂ : Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan *job embeddedness* sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan Tabel 22, nilai t-statistik variabel stres kerja terhadap variabel *turnover intention* yang dimediasi variabel *job embeddedness* sebesar $2,526 > 1,696$ dan p-value $0,006 < 0,05$. Nilai *original sample* sebesar 0,433 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh variabel stres kerja terhadap *turnover intention* melalui *job embeddedness* adalah positif. Dengan demikian hipotesis 2 (H₂) diterima, stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui *job embeddedness*. Stres kerja yang ditunjukkan seperti kegelisahan dan kegelisahan mempengaruhi *job embeddedness*, seseorang menjadi kehilangan kecocokannya dengan organisasi, tidak nyaman, dan tidak terikat kuat dengan organisasinya. Pada akhirnya akan berpengaruh pada *turnover intention* yang ditunjukkan dengan ingin mencari alternatif pekerjaan lain dan juga mempertimbangkan mencari pekerjaan lain.

H₃ : Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan Tabel 22, nilai t-statistik variabel stres kerja terhadap variabel *turnover intention* yang dimediasi variabel komitmen organisasional sebesar $2,193 > 1,696$ dan p-value $0,014 < 0,05$. Nilai *original sample* sebesar 0,316 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh variabel stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional adalah positif. Dengan demikian hipotesis 3 (H₃) diterima, stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui *job embeddedness*. Stres kerja yang dirasakan dapat menurunkan komitmen organisasional ditunjukkan dengan hilangnya rasa tanggung jawab pada atasan, menurunkan loyalitas pada organisasi, dan berkurangnya rasa memiliki organisasi. Pada akhirnya menurunnya komitmen organisasional akan meningkatkan keinginan seseorang untuk secepat mungkin meninggalkan organisasi dan akan mencari pekerjaan lain.

F. Pembahasan

1. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

Stres merupakan proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan (Robbins and Judge, 2017) dalam hal ini lingkungan yang dimaksud adalah tempat kerja. Stres kerja yang dialami di tempat kerja dapat memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan tempatnya bekerja (De Clercq *et al.*, 2020). Dalam penelitian yang telah dilakukan, peneliti menemukan stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan $\alpha = 0,05$ yang

berarti kenaikan stres kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan secara langsung. Stres kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan CV Filo Company tercipta akibat tekanan di tempat kerja yang menciptakan perasaan tidak menyenangkan seperti kelelahan, mudah emosi, gelisah, dan lain sebagainya yang disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri, lingkungan pekerjaan atau dari luar pekerjaan. Namun stres kerja tidak langsung berpengaruh pada *turnover intention* karyawan CV Filo Company namun melalui perantara variabel lain. Tidak berpengaruhnya stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Filo Company juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan terlebih pada saat penelitian ini dibuat dalam kondisi pandemi Covid-19. Adanya pandemi menyebabkan lapangan pekerjaan menjadi sedikit, tidak banyak perusahaan yang mau menambah karyawannya. Merasa beruntung masih mendapat pekerjaan inilah yang menyebabkan karyawan tidak menganggap stres sebagai pemicu langsung untuk berkeinginan atau berpikiran meninggalkan tempat kerjanya. Dengan melihat responden yang berusia muda dan produktif serta belum berpengalaman menjadikan stres kerja yang dirasakan menjadi wajar sebagai proses mencari pengalaman dalam bekerja dan hal ini tidak berdampak berarti bagi keinginan karyawan CV Filo Company untuk berpindah.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover*

intention (De Clercq *et al.*, 2020; Huang *et al.*, 2020; Price, 2001). Li *et. al* (2021) juga menemukan stres kerja berhubungan positif dengan stres kerja secara langsung maupun dengan perantara. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Rizky *et el.* (2021) yang menemukan stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Tidak adanya pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intention* dapat disebabkan oleh instrumen yang digunakan kurang kuat dibuktikan dengan sebanyak tiga item pernyataan dihilangkan dari instrumen dan kemudian diuji kembali. Alasan lain adalah stres kerja dianggap hal semakin biasa dan harus dihadapi oleh karyawan sehingga dalam realita stres kerja dirasakan seolah tidak terjadi.

2. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi *job embeddedness*

Job embeddedness dipahami sebagai dorongan kognitif seorang karyawan dari dimensi organisasi dan lingkungan atau komunitas yang dapat menjaga karyawan untuk tetap berada dalam pekerjaannya (Mitchell *et. al* 2001). Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan peneliti menunjukkan adanya peran mediasi secara sempurna atau penuh variabel *job embeddedness* pada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Meskipun stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, adanya *job embeddedness* sebagai variabel mediasi menjadikan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui *job embeddedness*.

Stres kerja pada CV Filo Company yang tampak secara fisiologis, psikologis, dan perilaku karyawan memiliki rata-rata nilai dengan kategori sedang. Kriteria tertinggi yaitu pada sisi psikologis karyawan, adanya perasaan mudah marah, gelisah, mudah tersinggung, bingung, dan bosan yang dapat mengganggu aktivitas pekerjaan karyawan itu sendiri. Hal ini dapat berarti perusahaan belum mampu membendung dan mengelola stres karyawan secara penuh.

Job embeddedness dalam sisi *on-the job embeddedness* dan *off-the job embeddedness* baik *link*, *fit*, dan *sacrifice* memiliki nilai rata-rata kategori sedang. Kriteria tertinggi berada pada indikator pengorbanan (*sacrifice*). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dirasakan oleh karyawan CV Filo Company belum dapat dibendung secara sempurna namun karyawan tetap merasa terikat dengan pekerjaannya itu (*job embeddedness*). Hal ini sejalan dengan Huang et. al (2020) yang menemukan kerja berlebihan sebagai pendukung stres kerja (Hobfoll 2001) berpengaruh terhadap *job embeddedness*.

Turnover intention karyawan terdiri dari pikiran untuk berhenti, keinginan untuk meninggalkan perusahaan, dan keinginan untuk mencari alternatif lain. Kriteria *turnover intention* yang tertinggi terdapat pada keinginan karyawan CV Filo Company untuk berhenti dari pekerjaan saat ini, berarti karyawan tidak dapat menahan dirinya dalam perusahaan dan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan saat ini. Karyawan yang memiliki tingkat *job embeddedness* yang kuat atau tinggi dapat menekan

atau menurunkan niatan karyawan untuk meninggalkan CV Filo Company. Penelitian ini membuktikan terdapat peran mediasi *job embeddedness* yang akan mempengaruhi *turnover intention*, hal ini sejalan dengan temuan Takawira *et. al* (2014) yang menemukan *job embeddedness* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.. Sehingga semakin tingginya *job embeddedness* dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* maka *turnover intention* akan semakin berkurang. Begitu pula sebaliknya, semakin rendahnya *job embeddedness* dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* maka *turnover intention* akan semakin meningkat.

3. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi komitmen organisasional

Komitmen organisasional dapat dipahami sebagai sejauh mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap tinggal bersama dengan organisasi (Mathis dan Jackson 2010). Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasinya antara lain faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, dan pengalaman kerja (Sopiah 2008). Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan peneliti menunjukkan adanya peran mediasi secara sempurna atau penuh variabel komitmen organisasional pada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Meskipun stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, adanya komitmen organisasional sebagai variabel

mediasi menjadikan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional.

Stres kerja pada CV Filo Company yang tampak secara fisiologis, psikologis, dan perilaku karyawan memiliki rata-rata nilai dengan kategori sedang. Kriteria tertinggi yaitu pada sisi psikologis karyawan, adanya perasaan mudah marah, gelisah, mudah tersinggung, bingung, dan bosan yang dapat mengganggu aktivitas pekerjaan karyawan itu sendiri. Hal ini dapat berarti perusahaan belum mampu membendung dan mengelola stres karyawan secara penuh.

Komitmen organisasional dalam hal *affective commitment*, *normative commitment*, dan *continuance commitment* memiliki rata-rata penilaian dalam kategori rendah. Penilaian terendah terletak pada indikator *affective commitment* mengenai karyawan mengidentifikasi dirinya dengan CV Filo Company pada tingkatan emosional. Adanya stres kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan membuat karyawan kurang memiliki komitmen organisasional yang dapat dilihat pada tidak berartinya organisasi pada pribadi karyawannya. Penemuan ini sejalan dengan Ngirande (2021) yang menemukan stres berpengaruh negatif dengan komitmen organisasional. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan maka akan menurunkan tingkat komitmen organisasionalnya.

Turnover intention karyawan terdiri dari pikiran untuk berhenti, keinginan untuk meninggalkan perusahaan, dan keinginan untuk mencari

alternatif lain. Kriteria *turnover intention* yang tertinggi terdapat pada keinginan karyawan CV Filo Company untuk berhenti dari pekerjaan saat ini, berarti karyawan tidak dapat menahan dirinya dalam perusahaan dan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan saat ini. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasional yang lemah atau rendah dapat meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan CV Filo Company. Penelitian ini membuktikan terdapat peran mediasi komitmen organisasional yang akan mempengaruhi *turnover intention*, hal ini sejalan dengan temuan Els *et. al* (2021) menemukan komitmen organisasional berhubungan negatif dengan *turnover intention*. Sehingga semakin rendahnya komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* maka *turnover intention* akan semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya, semakin tingginya komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* maka *turnover intention* akan semakin menurun atau berkurang.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan temuan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Stres kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* karyawan CV Filo Company dengan demikian hipotesis 1 ditolak.
2. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan *job embeddedness* sebagai mediasi, dengan kata lain terjadi pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan CV Filo Company dengan melalui *job embeddedness*. Hipotesis 2 diterima.
3. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai mediasi, dengan kata lain terjadi pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan CV Filo Company dengan melalui komitmen organisasional. Hipotesis 3 diterima.

B. Saran

1. CV Filo Company memperhatikan stres kerja melekat pada karyawan. Stres kerja harus ditekan agar tidak memberikan dampak negatif walaupun dirasakan tidak langsung namun akan tetap merugikan, cara yang dapat dilakukan antara lain tidak membiarkan sumber stres berkembang seperti mengurangi beban atau tuntutan pekerjaan yang dapat memicu sakit

kepala, mengelola atau merubah desain pekerjaan untuk menghindari kebosanan, memberikan kenyamanan pada karyawan sewaktu menjalankan pekerjaan, dan memberikan dorongan semangat baik melalui kegiatan baru, memberikan waktu istirahat yang cukup, atau bentuk lain untuk mengurangi kelelahan yang dialami. Semua itu dilakukan agar dapat mengurangi stres. Manajemen CV Filo Company juga diharapkan mampu mengenal lebih personal karyawan dan memberikan perlakuan bagi setiap karyawan yang memiliki tingkat stres yang berbeda.

2. CV Filo Company lebih bertindak aktif dalam meningkatkan tingkat *job embeddedness* setiap karyawannya, beberapa cara yang dapat dilakukan yaitu dengan cara menciptakan kecocokan antara karyawan dengan pekerjaannya, pekerjaan disesuaikan dengan kemampuan dan keterampilan karyawan. Adanya kegiatan-kegiatan diluar pekerjaan yang menyangkut aktivitas komunitas dalam organisasi dapat ditingkatkan untuk membangun kedekatan sehingga setiap karyawan merasa terikat kuat. Perbaiki lingkungan pekerjaan guna meningkatkan rasa keharmonisan (keakraban dengan rekan kerja, dalam hal ini pemilihan rekan kerja dalam satu divisi atau bagian), kenyamanan (dapat berupa waktu kerja yang sesuai), dan keamanan (seperti tidak bekerja di tempat kerja hingga larut malam) ketika bekerja juga berguna untuk dapat meningkatkan *job embeddedness* karyawan. CV Filo Company juga memberikan fasilitas mendukung untuk karyawannya agar dapat merasa nyaman berada dalam pekerjaannya serta merasa rugi apabila karyawan

tidak berada dalam pekerjaannya saat ini seperti memberikan upah tambahan yang sesuai untuk setiap pekerjaan lebih yang dilakukan, dan memperhatikan sisi sosial karyawannya.

3. CV Filo Company dapat memberikan apa yang dibutuhkan karyawan untuk mendorong karyawan lebih merasa senang dan memiliki organisasinya saat ini, salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan karyawan itu sendiri dengan demikian karyawan diharapkan akan merasa memiliki, menjadi bagian penting, dan dihargai organisasinya. Kenyamanan, keamanan, dan kesejahteraan harus diberikan perusahaan kepada seluruh karyawannya tidak membedakan divisi atau bagian dalam organisasi, dengan demikian karyawan akan merasa CV Filo Company memiliki arti besar bagi pribadi karyawannya serta menjadi kebanggaan bukan menjadi kebutuhan saja ketika berada di CV Filo Company. Hendaknya CV Filo Company memberikan lebih dari apa yang dibutuhkan karyawannya (dapat berupa materi, keterampilan, kenyamanan) agar karyawan terdorong untuk semakin merasa menjadi bagian penting CV Filo Company, tanggung jawab akan organisasi juga akan meningkat, dan sulit untuk meninggalkan perusahaan saat ini. Pada akhirnya komitmen organisasional karyawan CV Filo Company akan terbentuk dan menguntungkan apabila karyawan merasa cocok, nyaman, dihargai, dan diperhatikan.

4. Penelitian berikutnya dapat mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *job embeddedness* dan komitmen organisasional untuk dapat mendukung penelitian ini. Penelitian berikutnya juga harus mempertimbangkan jumlah responden yang lebih besar agar mendapat hasil yang lebih baik serta. Penelitian ini hanya berfokus pada *startup business*, penelitian berikutnya dapat memilih beberapa sektor usaha baik usaha kecil, menengah, dan besar untuk dapat memperoleh hasil yang lebih baik. Penelitian ini menggunakan *job embeddedness* secara umum, penelitian berikutnya dapat memisahkan antara *on-the job embeddedness* dan *off-the job embeddedness* untuk memperoleh hasil yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahn, Ji-Young, dan Shilu Huang. 2020. "Types of employee training, organizational identification, and turnover intention: evidence from Korean employees." *Problems and Perspectives in Management* 18(4):517–26. doi: 10.21511/ppm.18(4).2020.41.
- Allen, Natalie J., dan John P. Meyer. 1996. "Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity." *Journal of Vocational Behavior* 49(3):252–76. doi: 10.1006/jvbe.1996.0043.
- Bothma, Chris F. C., dan Gert Roodt. 2013. "The validation of the turnover intention scale." *SA Journal of Human Resource Management* 11(1):12. doi: 10.4102/sajhrm.v11i1.507.
- Boyd, Carolyn M., Michelle R. Tuckey, dan Anthony H. Winefield. 2014. "Perceived effects of organizational downsizing and staff cuts on the stress experience: The role of resources." *Stress and Health* 30(1):53–64. doi: 10.1002/smi.2495.
- Chin, Wynne W. 1998. *The partial least squares approach for structural equation modeling*. in G.A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- De Clercq, Dirk, Muhammad Umer Azeem, Inam Ul Haq, dan Dave Bouckenoghe. 2020. "The stress-reducing effect of coworker support on turnover intentions: Moderation by political ineptness and despotic leadership." *Journal of Business Research* 111:12–24. doi: 10.1016/j.jbusres.2020.01.064.
- Els, Vernise, Marissa Brouwers, dan Roslyn B. Lodewyk. 2021. "Quality of work life: Effects on turnover intention and organisational commitment amongst selected south african manufacturing organisations." *SA Journal of Human Resource Management* 19(0):1–10. doi: 10.4102/sajhrm.v19i0.1407.
- Fasbender, Ulrike, Beatrice I. J. M. Van der Heijden, dan Sophie Grimshaw. 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):327–37. doi: 10.1111/jan.13842.
- Fong, Chee Yang, Keng Boon Ooi, Boon In Tan, Voon Hsien Lee, dan Alain Yee Loong Chong. 2011. "HRM practices and knowledge sharing: an empirical study." *International Journal of Manpower* 32(5):704–23. doi: 10.1108/01437721111158288.
- Fornell, Claes, dan David F. Larcker. 1981. "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error." *Journal of Marketing Research* 18(1):39–50. doi: 10.1177/002224378101800104.

- Ghozali, Imam, dan Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. 2 ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffeth, Rodger W., Peter W. Hom, dan Stefan Gaertner. 2000. "A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium." *Journal of Management* 26(3):463–88. doi: 10.1177/014920630002600305.
- Guan, Yanjun, Yueran Wen, Sylvia Xiaohua Chen, Haiyang Liu, Wei Si, Yuhan Liu, Yanan Wang, Ruchunyi Fu, Yuyan Zhang, dan Zhilin Dong. 2014. "When do salary and job level predict career satisfaction and turnover intention among Chinese managers? The role of perceived organizational career management and career anchor." *European Journal of Work and Organizational Psychology* 23(4):596–607. doi: 10.1080/1359432X.2013.763403.
- Halbesleben, Jonathon R. B., Jean Pierre Neveu, Samantha C. Paustian-Underdahl, dan Mina Westman. 2014. "Getting to the 'COR': Understanding the Role of Resources in Conservation of Resources Theory." *Journal of Management* 40(5):1334–64. doi: 10.1177/0149206314527130.
- Halimsetiono, Elita. 2014. "Peningkatan Komitmen Organisasi untuk Menurunkan Angka Turnover Karyawan." *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional (National Public Health Journal)* 8(8):339–45. doi: 10.21109/KESMAS.V8I8.402.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFU-UGM.
- van den Heuvel, Sjoerd, Charissa Freese, René Schalk, dan Marcel van Assen. 2017. "How change information influences attitudes toward change and turnover intention: The role of engagement, psychological contract fulfillment, and trust." *Leadership and Organization Development Journal* 38(3):398–418. doi: 10.1108/LODJ-03-2015-0052.
- Hobfoll, Stevan E. 2001. "The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory." *Applied Psychology* 50(3):337–421. doi: 10.1111/1464-0597.00062.
- Hobfoll, Stevan E. 2002. "Social and Psychological Resources and Adaptation." *Review of General Psychology* 6(4):307–24. doi: 10.1037/1089-2680.6.4.307.
- Holtom, Brooks C., dan Bonnie S. O'Neill. 2004. "Job Embeddedness: A Theoretical Foundation for Developing a Comprehensive Nurse Retention Plan." *Journal of Nursing Administration* 34(5):216–27.
- Hon, Alice H. Y., dan Wilco W. Chan. 2013. "The Effects of Group Conflict and Work Stress on Employee Performance." *Cornell Hospitality Quarterly* 54(2):174–84. doi: 10.1177/1938965513476367.

- Huang, Hongwei, Xue Xia, Wenxi Zhao, Xiaoqing Pan, dan Xiaoqiang Zhou. 2020. "Overwork, job embeddedness and turnover intention among Chinese knowledge workers." *Asia Pacific Journal of Human Resources* 1744-7941.12272. doi: 10.1111/1744-7941.12272.
- Huning, Tobias M., Kevin J. Hurt, dan Rachel E. Frieder. 2020. "The effect of servant leadership, perceived organizational support, job satisfaction and job embeddedness on turnover intentions: An empirical investigation." *Evidence-based HRM* 8(2):177–94. doi: 10.1108/EBHRM-06-2019-0049.
- Jehanzeb, Khawaja, Anwar Rasheed, dan Mazen F. Rasheed. 2013. "Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia." *International Journal of Business and Management* 8(8). doi: 10.5539/ijbm.v8n8p79.
- Khan, Masood, Sidra Aziz, Bilal Afsar, dan Ayesha Latif. 2018. "The Effect of Job Embeddedness on Turnover Intentions, Work Engagement, and Job Performance." *Journal of Tourism & Hospitality* 7:354. doi: 10.4172/2167-0269.1000354.
- Kim, Sang Wook, James L. Price, Charles W. Mueller, dan Thomas W. Watson. 1996. "The determinants of career intent among physicians at a U.S. Air Force hospital." *Human Relations* 49(7):947–76. doi: 10.1177/001872679604900704.
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. 9 ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Lee, Thomas W., dan Terence R. Mitchell. 1994. "An Alternative Approach: The Unfolding Model of Voluntary Employee Turnover." *The Academy of Management Review* 19(1):51. doi: 10.2307/258835.
- Li, Jianfeng, Hongping Liu, Beatrice Van Der Heijden, dan Zhiwen Guo. 2021. "The role of filial piety in the relationships between work stress, job satisfaction, and turnover intention: A moderated mediation model." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18(2):1–14. doi: 10.3390/ijerph18020714.
- Manoppo, Vinno Petrus. 2020. "Transformational leadership as a factor that decreases turnover intention: a mediation of work stress and organizational citizenship behavior." *TQM Journal* 32(6):1395–1412. doi: 10.1108/TQM-05-2020-0097.
- Margaretta, Heslie, dan I. Gede Riana. 2020. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Fastrata Buana Denpasar." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9(3):1149. doi: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p17.
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson. 2010. *Human Resource Management*. 13

ed. South-Western Cengage Learning.

- Metin, Kaplan, dan Kaplan Asli. 2018. *The Relationship between Organizational Commitment and Work Performance: a Case of Industrial Enterprises Work code CJ02F5005*. Vol. 5.
- Meyer, John P., Thomas E. Becker, dan Christian Vandenberghe. 2004. "Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model." *Journal of Applied Psychology* 89(6):991–1007. doi: 10.1037/0021-9010.89.6.991.
- Meyer, John P., dan Lynne Herscovitch. 2001. "Commitment in the workplace: Toward a general model." *Human Resource Management Review* 11(3):299–326. doi: 10.1016/S1053-4822(00)00053-X.
- Mitchell, Terence R., Brooks C. Holtom, Thomas W. Lee, Chris J. Sablinski, dan Miriam Erez. 2001. "Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover." *Academy of Management Journal* 44(6):1102–21. doi: 10.2307/3069391.
- Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Bandung: PT. Gramedia PPM dan Bisnis 2030.
- Mohr, Alexander T., dan Jonas F. Puck. 2007. "Role Conflict, General Manager Job Satisfaction and Stress and the Performance of IJVs." *European Management Journal* 25(1):25–35. doi: 10.1016/J.EMJ.2006.11.003.
- Moreira, Ana, Francisco Cesário, Maria José Chambel, dan Filipa Castanheira. 2020. "Competences development and turnover intentions: the serial mediation effect of perceived internal employability and affective commitment." *European Journal of Management Studies* 25(1):5–22. doi: 10.1108/ejms-10-2020-001.
- Ngirande, Hlanganipai. 2021. "Occupational stress, uncertainty and organisational commitment in higher education: Job satisfaction as a moderator." *SA Journal of Human Resource Management* 19:1–11. doi: 10.4102/sajhrm.v19i0.1376.
- Park, Joon Hyung, Alexander Newman, Lili Zhang, Chendong Wu, dan Angus Hooke. 2016. "Mentoring functions and turnover intention: the mediating role of perceived organizational support." *International Journal of Human Resource Management* 27(11):1173–91. doi: 10.1080/09585192.2015.1062038.
- Price, James L. 2001. "Reflections on the determinants of voluntary turnover." *International Journal of Manpower* 22(7):600–624. doi: 10.1108/EUM0000000006233.
- Putra, Dewa Made Bayu Adi, dan Ni Wayan Mujiati. 2019. "Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap

- Turnover Intention.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(7):4045. doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p02.
- Rahman, Wali, dan Zekeriya Nas. 2013. “Employee development and turnover intention: Theory validation.” *European Journal of Training and Development* 37(6):564–79. doi: 10.1108/EJTD-May-2012-0015.
- Rijasawitri, Desak Putu, dan I. Wayan Suana. 2020. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9(2):466. doi: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p04.
- Ringle, M. C., S. Wende, dan J. Becker. 2015. “SmartPLS 3.”
- Rizky, Nanda, Ibrahim Pratama, dan Fendy Suhariadi. 2021. “Pengaruh Kepuasan dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Pengurangan Gaji Karyawan Saat Pandemi.” *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental* 1(2):1388–96. doi: 10.20473/BRPKM.V1I2.28619.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. 16th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert, Mathis, dan J. .. Jackson. 2012. *Human Resource Management*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sekaran, Uma, dan Roger Bougie. 2016. *Research methods for business : a skill-building approach*. Vol. 4. 7th ed. John Wiley and Sons Inc.
- Shah, Imran Ahmed, Tamas Csordas, Umair Akram, Amit Yadav, dan Hassan Rasool. 2020. “Multifaceted Role of Job Embeddedness Within Organizations: Development of Sustainable Approach to Reducing Turnover Intention.” *SAGE Open* 10(2). doi: 10.1177/2158244020934876.
- Slade, Catherine P., Saundra J. Ribando, dan C. Kevin Fortner. 2016. “Faculty research following merger: a job stress and social identity theory perspective.” *Scientometrics* 107(1):71–89. doi: 10.1007/s11192-016-1881-x.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Takawira, Ndayiziveyi, Melinde Coetzee, dan Dries Schreuder. 2014. “Job embeddedness, work engagement and turnover intention of staff in a higher education institution: An exploratory study.” *SA Journal of Human Resource Management* 14(1):10. doi: 10.4102/sajhrm.v12i1.524.
- Tews, Michael J., John W. Michel, dan Jill E. Ellingson. 2013. “The Impact of Coworker Support on Employee Turnover in the Hospitality Industry.” *Group and Organization Management* 38(5):630–53. doi:

10.1177/1059601113503039.

Zheng, Weibo, Nuan Dong, dan Yi Zheng. 2016. "On The Impact of Work-Engagement and Job-Embeddedness on Talents' Withdraw Intention." *Journal of Xidian University(Social Sciences Edition)* 26(3):1-7.

LAMPIRAN

Lampiran I

Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dimediasi *job embeddedness* dan komitmen organisasional

** Pilih salah satu jawaban dengan benar.

Nama (disamarkan)	:
Jenis kelamin	: <input type="checkbox"/> Laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan
Usia	: ... tahun
Pendidikan terakhir	: <input type="checkbox"/> SD/SMP <input type="checkbox"/> SMA/Sederajat <input type="checkbox"/> Diploma/Sarjana <input type="checkbox"/> Magister <input type="checkbox"/> lainnya (sebutkan)
Lama bekerja	: ... bulan

Sebelum Anda mengisi kuesioner ini, bacalah Petunjuk Umum terlebih dahulu

Petunjuk Umum

1. Bacalah terlebih dahulu Petunjuk Pengisian Kuesioner sebelum Anda mengisi kuesioner
2. Pastikan Anda telah mengisi identitas dengan benar
3. Isilah keusioner dengan teliti dan sesuai dengan apa yang Anda rasakan
4. Apabila ditemukan permasalahan dalam pengisian kuesioner ini tanyakan pada peneliti yang mendampingi
5. Berikan catatan apabila terdapat informasi yang penting untuk kuesioner ini

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Anda diminta untuk menilai pernyataan tentang apa yang Anda alami atau rasakan terkait dengan topik penelitian ini. Beri tanda silang (X) atau centang (V) di setiap kotak pada setiap butir pernyataan yang telah disediakan. Penelitian ini menggunakan skala penilaian lima butir dengan ketentuan :

1 = sangat tidak setuju

2= tidak setuju

3 = netral atau

4 = setuju

5 = sangat setuju

Variabel	Pernyataan	1	2	3	4	5
Stres kerja	Akhir-akhir ini saya sering mengalami sakit kepala saat menjalankan pekerjaan.					
	Saya mengalami sakit punggung, otot kaku, dan tekanan darah yang tidak stabil ketika mengerjakan pekerjaan saya di beberapa minggu terakhir ini.					
	Akhir-akhir ini saya sering merasa mudah lelah.					
	Akhir-akhir ini saya lebih mudah emosi terkait pekerjaan yang saya lakukan.					
	Saya sering merasa gelisah sewaktu menjalankan pekerjaan saya akhir-akhir ini.					
	Saya menjadi mudah tersinggung di beberapa minggu terakhir.					

Variabel	Pernyataan	1	2	3	4	5
	Akhir-akhir ini saya mudah bosan sewaktu menjalankan pekerjaan saya.					
	Dewasa ini, saya mudah bingung saat ada pekerjaan baru yang belum pernah saya kerjakan.					
	Saya mudah menyalahkan teman kerja bila ada pekerjaan yang kurang memuaskan.					
	Beberapa hari terakhir ini saya sering tidak masuk kerja tanpa ijin.					
	Kadang-kadang saya mengkonsumsi obat tertentu yang membuat saya merasa lebih tenang (alkohol, rokok, dan lainnya)					
	Saya merasakan kesulitan untuk memejamkan mata atau tidur, meskipun kondisi saya membutuhkan istirahat.					
<i>Job embeddedness</i>	Saya merasa memiliki kedekatan psikologis dengan orang-orang dalam organisasi ini.					
	Saya merasa memiliki kedekatan psikologis dengan kegiatan sehari-hari yang saya lakukan di organisasi ini.					
	Saya merasakan kecocokan antara norma dan nilai diri saya dengan norma organisasi.					
	Saya merasa nyaman bekerja di organisasi ini.					

Variabel	Pernyataan	1	2	3	4	5
	Saya merasa cocok bekerja di organisasi ini.					
	Saya akan merasa rugi secara material bila keluar dari organisasi ini.					
	Saya akan merasa rugi secara psikologis bila keluar dari organisasi ini.					
	Saya merasa terikat kuat dengan komunitas yang ada di organisasi ini.					
	Saya merasa terikat kuat dengan aktivitas komunitas yang ada di organisasi ini.					
	Saya merasa nyaman bekerja di tempat saya saat ini.					
	Saya merasakan fasilitas yang cukup dari organisasi ini.					
	Saya merasa nyaman dengan fasilitas yang disediakan organisasi pada semua karyawan.					
	Iklm politik yang saya rasakan di organisasi ini tidak mengganggu keberadaan saya dalam bekerja.					
	Saya merasa rugi bila memutuskan keluar dari lingkungan kerja yang saling membantu di organisasi ini.					
	Saya merasa rugi bila memutuskan keluar dari lingkungan kerja yang harmonis di organisasi ini.					

Variabel	Pernyataan	1	2	3	4	5
	Saya merasa rugi bila memutuskan keluar dari lingkungan kerja yang aman di organisasi ini.					
Komitmen organisasional	Saya akan sangat senang berkarir sepanjang hidup saya dalam organisasi ini.					
	Saya benar-benar merasakan bahwa masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri.					
	Saya mempunyai rasa 'memiliki' yang kuat terhadap organisasi.					
	Saya merasa terikat 'secara emosional' dengan organisasi ini.					
	Saya merasa seperti 'bagian dari keluarga' organisasi saya.					
	Organisasi ini memiliki arti besar secara pribadi bagi saya.					
	Saat ini, tetap tinggal dengan organisasi saya adalah masalah kebutuhan bukan masalah keinginan.					
	Sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi saya saat ini, meskipun saya menginginkannya.					
	Terlalu banyak hal dalam kehidupan saya yang akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan organisasi saya saat ini.					
	Saya merasa bahwa saya mempunyai terlalu sedikit pilihan untuk					

Variabel	Pernyataan	1	2	3	4	5
	mempertimbangkan keluar dari organisasi ini.					
	Jika saya tidak siap memberikan sesuatu yang cukup banyak dari yang saya miliki kepada organisasi ini, saya sebaiknya mempertimbangkan untuk bekerja di tempat lain.					
	Satu dari konsekuensi negatif untuk meninggalkan organisasi adalah kelangkaan alternatif pekerjaan lain.					
	Saya merasa berkewajiban untuk tetap bersama atasan saya sekarang.					
	Saya rasa tidak tepat untuk meninggalkan organisasi saya sekarang, sekalipun hal itu menguntungkan saya.					
	Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan organisasi saya sekarang.					
	Organisasi ini layak menerima loyalitas saya.					
	Saya tidak akan meninggalkan organisasi saya sekarang karena saya merasa memiliki suatu tanggung jawab yang tinggi terhadap orang-orang di dalamnya.					
<i>Turnover intention</i>	Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini.					
	Saya berpikir akan secepatnya meninggalkan perusahaan ini.					

Variabel	Pernyataan	1	2	3	4	5
	Saya akan segera mencari pekerjaan baru.					
	Saya tidak berniat untuk tetap dalam profesi saya saat ini.					
	Saya sedang mempertimbangkan mencari pekerjaan lain.					

Catatan

Berikan catatan penting Anda mengenai kuesioner ini dalam kolom berikut ini.

--

Lampiran II
Identitas Responden dan Tabulasi Data

Identitas Responden dan Tabulasi Data

Nama	Jenis kelamin	Usia (tahun)	Pendidikan terakhir	Lama bekerja (bulan)
Citra Popy	Perempuan	25	Diploma/Sarjana	6
Crisha	Perempuan	26	SMA/ sederajat	12
Tri	Perempuan	25	Diploma/Sarjana	42
Malita	Perempuan	22	Diploma/Sarjana	12
Veronica Evi Alviolita	Perempuan	24	Diploma/Sarjana	12
Fakhri Labib	Laki-laki	23	Diploma/Sarjana	12
Nabila	Perempuan	22	Diploma/Sarjana	12
Eva Nathania Sulistyono N	Perempuan	21	SMA/ sederajat	12
Deesse Aura Valentine	Perempuan	22	Diploma/Sarjana	12
Afi Zahrotul	Perempuan	23	Diploma/Sarjana	12
Armarizki	Laki-laki	23	Diploma/Sarjana	12
Febri Wulandari	Perempuan	23	Diploma/Sarjana	6
Maria Dina Pratiwi	Perempuan	21	SMA/ sederajat	36
Zahra	Perempuan	21	Diploma/Sarjana	3
Reka Purnawati	Perempuan	25	Diploma/Sarjana	18
Gigih Yulia Sahira	Perempuan	23	Diploma/Sarjana	12
Shevania	Perempuan	21	SMA/ sederajat	36
Pinkan Fitra	Perempuan	25	Diploma/Sarjana	12
Devina Risky Fadila	Perempuan	23	Diploma/Sarjana	1
Fiakhsani	Perempuan	23	Diploma/Sarjana	12
Ayu Adisa Gita Pratama	Perempuan	22	Diploma/Sarjana	3
Yunairi Chresna Bayu G P	Laki-laki	28	SMA/ sederajat	60
Basri Syamsudin	Laki-laki	22	SMA/ sederajat	24
Bagas Cahyo Kurniawan	Laki-laki	24	Diploma/Sarjana	18
Vety	Perempuan	24	Diploma/Sarjana	24
O	Laki-laki	24	Diploma/Sarjana	1
Rahadian Romadona	Perempuan	24	Diploma/Sarjana	24
Indah Wahyuningsih	Perempuan	22	Diploma/Sarjana	1
Naim	Perempuan	26	Diploma/Sarjana	24
Tasya Sarsa	Perempuan	21	Diploma/Sarjana	6
Milka Atika	Perempuan	22	Diploma/Sarjana	1
Bella	Perempuan	26	Diploma/Sarjana	1

Stres Kerja

No	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK12	Total	Rata-rata
1	5	4	5	5	5	4	5	4	4	41,00	4,56
2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	18,00	2,00
3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	38,00	4,22
4	1	3	2	2	1	2	1	3	3	18,00	2,00
5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	41,00	4,56
6	5	5	3	4	5	4	5	4	4	39,00	4,33
7	3	4	4	4	5	4	5	5	4	38,00	4,22
8	5	3	4	4	4	5	4	3	4	36,00	4,00
9	5	4	3	3	5	4	4	3	5	36,00	4,00
10	4	4	5	5	3	5	5	4	4	39,00	4,33
11	4	5	4	4	3	4	4	4	4	36,00	4,00
12	5	4	5	3	4	5	5	3	3	37,00	4,11
13	2	2	2	2	2	2	1	1	2	16,00	1,78
14	4	4	4	4	5	4	3	4	4	36,00	4,00
15	5	5	4	3	4	4	5	3	3	36,00	4,00
16	4	5	3	4	4	4	4	3	4	35,00	3,89
17	5	4	4	2	5	4	5	4	5	38,00	4,22
18	1	1	2	2	3	2	1	2	2	16,00	1,78
19	5	2	5	3	5	4	3	4	3	34,00	3,78
20	2	2	1	1	1	1	2	1	1	12,00	1,33
21	2	1	2	2	2	2	1	1	1	14,00	1,56

22	1	1	3	1	1	2	3	2	2	16,00	1,78
23	3	1	2	2	1	1	3	3	1	17,00	1,89
24	3	1	2	2	4	2	2	1	2	19,00	2,11
25	5	3	5	4	4	4	4	4	3	36,00	4,00
26	5	5	4	4	5	4	5	4	4	40,00	4,44
27	2	1	1	2	2	3	1	2	1	15,00	1,67
28	4	4	4	4	4	4	5	3	4	36,00	4,00
29	4	3	4	3	3	5	3	4	4	33,00	3,67
30	2	1	3	2	1	2	1	2	1	15,00	1,67
31	3	3	3	2	2	1	2	1	3	20,00	2,22
32	1	3	2	1	3	1	3	1	1	16,00	1,78

Job Embeddedness

No	JE1	JE2	JE3	JE4	JE5	JE6	JE7	JE8	JE9	JE10	JE11	JE12	JE13	JE14	JE15	JE16	Total	Rata-rata
1	2	1	3	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	26,00	1,63
2	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	61,00	3,81
3	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	21,00	1,31
4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	55,00	3,44
5	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	21,00	1,31
6	2	1	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	33,00	2,06
7	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	1	3	3	2	3	2	36,00	2,25
8	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	22,00	1,38
9	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	3	1	2	2	1	26,00	1,63
10	3	3	2	2	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	41,00	2,56
11	1	2	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	26,00	1,63
12	2	1	2	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	23,00	1,44
13	5	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	62,00	3,88
14	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	39,00	2,44
15	1	1	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	27,00	1,69
16	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	39,00	2,44
17	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	1	31,00	1,94
18	5	4	4	3	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	64,00	4,00
19	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	30,00	1,88
20	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	59,00	3,69

No	JE1	JE2	JE3	JE4	JE5	JE6	JE7	JE8	JE9	JE10	JE11	JE12	JE13	JE14	JE15	JE16	Total	Rata-rata
21	3	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	5	63,00	3,94
22	3	4	5	3	4	5	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	62,00	3,88
23	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	53,00	3,31
24	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	55,00	3,44
25	1	2	1	3	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	24,00	1,50
26	2	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	30,00	1,88
27	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	24,00	1,50
28	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	1	2	27,00	1,69
29	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	3	31,00	1,94
30	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	5	4	3	3	3	57,00	3,56
31	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	64,00	4,00
32	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	5	3	5	56,00	3,50

Komitmn Organisasional

KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KO10	KO11	KO12	KO13	KO14	KO15	KO16	KO17	Total	Rata-rata
2	1	3	1	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	3	3	3	35,00	2,06
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	55,00	3,24
2	1	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	32,00	1,88
4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	3	68,00	4,00
2	2	2	2	1	2	3	3	3	1	2	2	2	2	1	3	3	36,00	2,12
1	1	2	1	1	2	1	2	1	3	3	1	1	2	1	1	1	25,00	1,47
3	2	1	2	2	3	1	3	2	2	1	1	3	3	2	3	2	36,00	2,12
2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	32,00	1,88
1	2	2	3	1	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	33,00	1,94
1	2	2	1	3	2	1	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	34,00	2,00
2	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	1	2	3	30,00	1,76
1	3	2	2	3	1	2	3	2	1	3	1	1	1	3	2	2	33,00	1,94
4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	60,00	3,53
2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	1	2	2	1	24,00	1,41
2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	1	2	3	3	3	1	2	36,00	2,12
2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	26,00	1,53
1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	22,00	1,29
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	56,00	3,29
1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	1	24,00	1,41
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	55,00	3,24

KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KO10	KO11	KO12	KO13	KO14	KO15	KO16	KO17	Total	Rata-rata
3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	5	4	4	3	4	59,00	3,47
4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	59,00	3,47
5	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	5	3	4	65,00	3,82
3	2	4	4	4	3	3	5	3	4	2	4	5	4	3	4	5	62,00	3,65
2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	36,00	2,12
3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	23,00	1,35
1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	1	3	3	2	2	1	39,00	2,29
2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	1	38,00	2,24
2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	27,00	1,59
4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	65,00	3,82
3	3	3	4	2	4	3	3	5	3	3	4	4	3	4	3	4	58,00	3,41
5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	64,00	3,76

Turnover Intention

No	TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	Total	Rata-rata
1	5	4	4	5	3	21,00	4,20
2	3	2	2	2	3	12,00	2,40
3	5	5	4	4	4	22,00	4,40
4	1	2	1	1	2	7,00	1,40
5	4	5	3	5	3	20,00	4,00
6	4	4	5	4	4	21,00	4,20
7	4	5	4	5	5	23,00	4,60
8	5	2	5	3	4	19,00	3,80
9	3	5	3	3	4	18,00	3,60
10	4	3	5	4	3	19,00	3,80
11	4	2	3	4	5	18,00	3,60
12	3	3	4	5	5	20,00	4,00
13	1	1	2	1	2	7,00	1,40
14	3	4	3	5	3	18,00	3,60
15	4	3	3	4	2	16,00	3,20
16	3	4	3	4	3	17,00	3,40
17	3	4	4	5	4	20,00	4,00
18	1	3	2	1	1	8,00	1,60
19	5	5	5	3	4	22,00	4,40
20	1	1	2	1	1	6,00	1,20
21	3	2	1	2	1	9,00	1,80

22	1	2	1	1	2	7,00	1,40
23	1	1	2	1	1	6,00	1,20
24	3	1	1	2	2	9,00	1,80
25	5	4	4	4	3	20,00	4,00
26	3	5	3	3	4	18,00	3,60
27	3	4	5	4	5	21,00	4,20
28	4	3	4	5	4	20,00	4,00
29	4	3	3	4	3	17,00	3,40
30	1	2	3	1	2	9,00	1,80
31	1	1	2	1	2	7,00	1,40
32	3	2	1	1	3	10,00	2,00

Jenis kelamin

Keterangan	Persentase	Jumlah
Laki-laki	18,8%	6
Perempuan	81,3%	26
Total	100,0%	32

Usia (dalam tahun)

Keterangan	Persentase	Jumlah
21-22 tahun	37,5%	12
23-24 tahun	37,5%	12
25-26 tahun	21,9%	7
26-27 tahun	3,1%	1
Total	100%	32

Pendidikan terakhir

Keterangan	Persentase	Jumlah
SMA/ sederajat	18,8%	6
Diploma/ Sarjana	81,3%	26
Total	100%	32

Lama bekerja

Keterangan	Persentase	Jumlah
21-22 tahun	37,5%	12
23-24 tahun	37,5%	12
25-26 tahun	21,9%	7
26-27 tahun	3,1%	1
Total	100%	32

Lampiran III
Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasli Uji Validitas dan Reliabilitas

Cross Loadings

	Job Embeddedness	Komitmen Organisasional	Stres Kerja	Turnover Intention
JE1	0,883			
JE10	0,841			
JE11	0,904			
JE12	0,846			
JE13	0,868			
JE14	0,841			
JE15	0,857			
JE16	0,859			
JE2	0,879			
JE3	0,786			
JE4	0,816			
JE5	0,859			
JE6	0,870			
JE7	0,893			
JE8	0,837			
JE9	0,877			
KO1		0,831		
KO10		0,848		
KO11		0,735		
KO12		0,788		
KO13		0,816		
KO14		0,868		
KO15		0,835		
KO16		0,787		
KO17		0,761		
KO2		0,777		
KO3		0,840		
KO4		0,872		
KO5		0,797		
KO6		0,809		
KO7		0,850		
KO8		0,801		

	Job Embeddedness	Komitmen Organisasional	Stres Kerja	Turnover Intention
KO9		0,855		
SK1			0,880	
SK12			0,896	
SK2			0,840	
SK3			0,859	
SK4			0,882	
SK5			0,836	
SK6			0,913	
SK7			0,867	
SK8			0,867	
TI1				0,854
TI2				0,818
TI3				0,860
TI4				0,908
TI5				0,844

Cross Loadings

	Job Embeddedness	Komitmen Organisasional	Stres Kerja	Turnover Intention
JE1	0,883	0,709	-0,738	-0,747
JE10	0,841	0,760	-0,784	-0,776
JE11	0,904	0,633	-0,716	-0,841
JE12	0,846	0,774	-0,691	-0,761
JE13	0,868	0,727	-0,700	-0,791
JE14	0,841	0,683	-0,701	-0,720
JE15	0,857	0,604	-0,596	-0,679
JE16	0,859	0,721	-0,767	-0,803
JE2	0,879	0,871	-0,822	-0,839
JE3	0,786	0,700	-0,673	-0,765
JE4	0,816	0,778	-0,786	-0,842
JE5	0,859	0,693	-0,752	-0,791
JE6	0,870	0,677	-0,683	-0,773
JE7	0,893	0,671	-0,690	-0,815

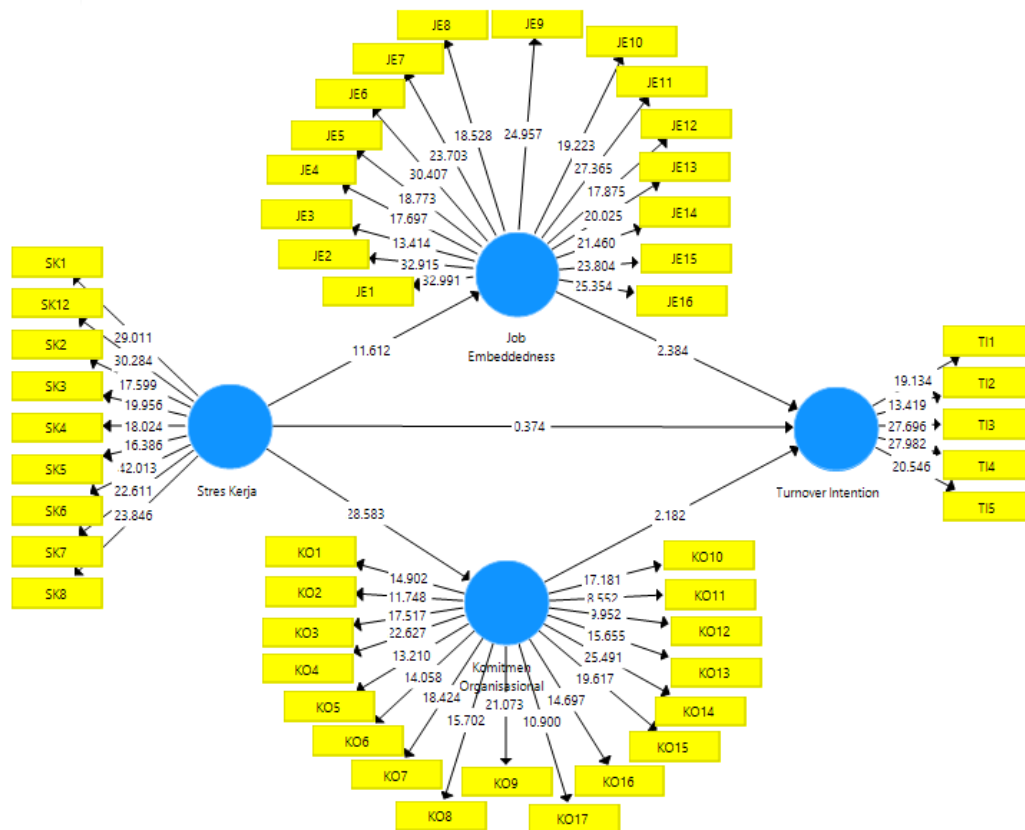
	Job Embeddedness	Komitmen Organisasional	Stres Kerja	Turnover Intention
JE8	0,837	0,751	-0,800	-0,754
JE9	0,877	0,656	-0,662	-0,750
KO1	0,770	0,831	-0,734	-0,834
KO10	0,743	0,848	-0,797	-0,753
KO11	0,610	0,735	-0,679	-0,619
KO12	0,742	0,788	-0,682	-0,773
KO13	0,795	0,816	-0,785	-0,768
KO14	0,678	0,868	-0,770	-0,684
KO15	0,720	0,835	-0,746	-0,781
KO16	0,724	0,787	-0,698	-0,695
KO17	0,592	0,761	-0,574	-0,706
KO2	0,667	0,777	-0,785	-0,668
KO3	0,618	0,840	-0,688	-0,725
KO4	0,653	0,872	-0,798	-0,782
KO5	0,668	0,797	-0,769	-0,678
KO6	0,702	0,809	-0,669	-0,703
KO7	0,641	0,850	-0,717	-0,753
KO8	0,560	0,801	-0,676	-0,577
KO9	0,667	0,855	-0,706	-0,796
SK1	-0,809	-0,837	0,880	0,773
SK12	-0,686	-0,784	0,896	0,703
SK2	-0,669	-0,718	0,840	0,639
SK3	-0,675	-0,696	0,859	0,711
SK4	-0,726	-0,723	0,882	0,770
SK5	-0,696	-0,804	0,836	0,790
SK6	-0,868	-0,880	0,913	0,878
SK7	-0,712	-0,719	0,867	0,733
SK8	-0,763	-0,764	0,867	0,777
TI1	-0,797	-0,723	0,773	0,854
TI2	-0,714	-0,763	0,728	0,818
TI3	-0,773	-0,766	0,698	0,860
TI4	-0,847	-0,843	0,860	0,908
TI5	-0,765	-0,710	0,649	0,844

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Job Embeddedness	0,976	0,977	0,978	0,736
Komitmen Organisasional	0,969	0,970	0,971	0,667
Stres Kerja	0,960	0,963	0,966	0,760
Turnover Intention	0,910	0,913	0,933	0,735

Lampiran IV
Hasil Uji *Partial Least Square* (PLS)

Hasil Output Algorithm 32 Responden



Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Job Embeddedness -> Turnover Intention	-0,512	-0,431	0,215	2,384	0,009

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Komitmen Organisasional -> Turnover Intention	-0,356	-0,320	0,163	2,182	0,015
Stres Kerja -> Job Embeddedness	-0,847	-0,855	0,073	11,612	0,000
Stres Kerja -> Komitmen Organisasional	-0,887	-0,893	0,031	28,583	0,000
Stres Kerja -> Turnover Intention	0,119	0,231	0,318	0,374	0,354

Confidance Intervals

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	5.0%	95.0%
Job Embeddedness -> Turnover Intention	-0,512	-0,431	-0,703	-0,066
Komitmen Organisasional -> Turnover Intention	-0,356	-0,320	-0,592	-0,033
Stres Kerja -> Job Embeddedness	-0,847	-0,855	-0,949	-0,726
Stres Kerja -> Komitmen Organisasional	-0,887	-0,893	-0,937	-0,838
Stres Kerja -> Turnover Intention	0,119	0,231	-0,167	0,812

Confidence Intervals Bias Corrected

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Bias	5.0%	95.0%
Job Embeddedness -> Turnover Intention	-0,512	-0,431	0,081	-0,724	-0,090
Komitmen Organisasional -> Turnover Intention	-0,356	-0,320	0,036	-0,643	-0,098
Stres Kerja -> Job Embeddedness	-0,847	-0,855	-0,008	-0,939	-0,691
Stres Kerja -> Komitmen Organisasional	-0,887	-0,893	-0,006	-0,928	-0,817
Stres Kerja -> Turnover Intention	0,119	0,231	0,112	-0,189	0,784

Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Stres Kerja -> Job Embeddedness -> Turnover Intention	0,433	0,358	0,172	2,526	0,006
Stres Kerja -> Komitmen Organisasional -> Turnover Intention	0,316	0,284	0,144	2,193	0,014

Total Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Job Embeddedness -> Turnover Intention	-0,512	-0,431	0,215	2,384	0,009
Komitmen Organisasional -> Turnover Intention	-0,356	-0,320	0,163	2,182	0,015
Stres Kerja -> Job Embeddedness	-0,847	-0,855	0,073	11,612	0,000
Stres Kerja -> Komitmen Organisasional	-0,887	-0,893	0,031	28,583	0,000
Stres Kerja -> Turnover Intention	0,868	0,874	0,072	11,981	0,000

Lampiran V
Surat Permohonan Ijin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Alamat : JL. SWK 104 (Lingkar Utara) Condongcatur, Sleman Yogyakarta 55283
Telepon : (0274) 487276, 486255, Faximile : (0274) 486255
Email : feb@upnyk.ac.id - Laman : <http://ekonomi.upnyk.ac.id>

Nomor :  /UN62.14/AKD.5/1/2022 Yogyakarta, ## Januari 2022
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Yth.
Pimpinan CV. Filo Company
Jl. Ki Pandaran No. 1 Danguran, Klaten Selatan - Klaten
Di
Jawa - Tengah

Dengan Hormat,
Sesuai dengan kurikulum Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN "Veteran" Yogyakarta tentang kewajiban penulisan Skripsi bagi Mahasiswa yang menempuh Program Sarjana (S1).

Melalui surat ini mohon diijinkan mahasiswa kami :
Nama : Kristuhadi Catur Pamungkas
No Mhs : 141180014
No. Telp/HP : 085600077261
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Untuk dapat memperoleh data/keterangan dan Instansi yang Bapak/Ibu pimpin guna penyusunan Skripsi dengan judul :
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Job Embeddedness Dan Komitmen Organisasional ;

Keterangan : a. Data yang diperoleh hanya untuk tulisan ilmiah
b. Lama mencari data ± 2 (bulan)
Demikian atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



DR. Sri Suharsih, M.Si
NIPPPK: 196912192021212008



CV. FILO COMPANY

Jl. Ki Pandanaran No.1, Danguran, Kec. Klaten Sel.,
Kabupaten Klaten, Jawa Tengah 57425

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nomor : 034/HR-FC/SK/II/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Bagian Human Resources Departement (HRD) CV. Filo Company yang berlokasi di Jln. Ki Pandanaran No.01, Danguran, Kec. Klaten Sel., Kabupaten Klaten, Jawa Tengah 57425 menerangkan bahwa :

Nama : Kristuhadi Catur Pamungkas
No. Mhs : 141180014
Program Studi : Management
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa nama mahasiswa tersebut diatas telah melaksanakan penelitian di CV. Filo Company yang berlokasi di Jl. Ki Pandanaran No.1, Danguran, Kec. Klaten Sel., Kabupaten Klaten, Jawa Tengah 57425 dengan judul penelitian "*Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Job Embeddedness Dan Komitmen Organisasional*".

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan oleh yang bersangkutan sebagaimana mestinya.

Klaten, 15 Februari 2022


CV. FILO COMPANY
(HR Filo Company)