

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Job Embeddedness dan Komitmen Organisasional

Kristuhadi Catur Pamungkas^{a*}, Winarno^b, AYN Warsiki^c

^aUniversitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta

^bUniversitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta

^cUniversitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta

* Corresponding author e-mail: 141180014@student.upnyk.ac.id

ARTICLE INFO

DOI: 10.32832/jm-uika.v14i1.6818

Article history:

Received:

22 April 2022

Accepted:

14 Januari 2023

Available online:

5 Februari 2023

Keywords:

Work stress, job embeddedness, organizational commitment, turnover intention

ABSTRACT

This research was conducted in CV Filo Company with the aim of knowing the direct effect of work stress on turnover intention, the indirect effect of job stress on turnover intention with job embeddedness as a mediating variable, and the indirect effect of job stress on turnover intention with organizational commitment as a mediation variable. Quantitative research method used in this study using Smart PLS 3.0 program as an analytical tool. Sampling using non-probability sampling that is saturated sample or census, the sample in this study were all employees of CV Filo Company with 32 employees. Consisting of 26 women and 6 men, the majority are 21-24 years old, the majority have diploma/bachelor degrees, and the majority have worked for 1-12 months. The data collection technique used a questionnaire distributed online, the research instrument used a Likert scale. Methods of data analysis through validity, reliability, and hypothesis testing. In this study, it was shown that work stress had no direct effect on turnover intention, indicated by a coefficient value of 0.119 and p-value of 0.354 (>0.05), hypothesis 1 was rejected. Job stress has a positive effect on turnover intention with job embeddedness as a mediator indicated by a coefficient value of 0.433 and p-value of 0.006 (<0.05), hypothesis 2 supported. Job stress has a positive effect on turnover intention with organizational commitment as a mediation indicated by a coefficient value of 0.316 and p-value of 0.014 (<0.05), hypothesis 3 supported.

1. PENDAHULUAN

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.

Turnover intention atau dapat disebut keinginan berpindah dapat diartikan sebagai sebuah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan (Robert dan Jackson, 2012). Kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini dan mencari pekerjaan alternatif merupakan perhatian utama bagi organisasi (Park *et al.*, 2016). Permasalahan yang sering muncul diakibatkan oleh stres kerja yang tinggi yang berujung pada *turnover intention* para karyawan dalam sebuah perusahaan (De Clercq *et al.*, 2020).

Stres kerja merupakan respon individu terhadap ketidakseimbangan yang dirasakan antara tuntutan dan sumber daya yang tersedia (Boyd *et al.*, 2014). Stres kerja yang tinggi bisa timbul akibat dari kurang pemahannya dalam pengelolaan karyawan itu sendiri, mencakup pemberian beban kerja, waktu kerja, ataupun waktu lembur. 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). Tidak adanya *job embeddedness* dalam perusahaan juga membawa pengaruh enggannya karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan baik. 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.

Hal lain yang bisa membuat karyawan mempunyai *turnover intention* ialah tidak adanya ikatan dengan organisasinya (Els *et al.*, 2021). Seperti dalam Ngirande (2021), stres kerja yang tinggi dapat membawa pengaruh buruk terhadap organisasi atau perusahaan dimana karyawan itu berada, yaitu hilangnya komitmen organisasi. Disisi lain Jehanzeb *et. al* (2013) menemukan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dan *turnover intention*.

Kerangka penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan *job embeddedness* dan komitmen organisasional dapat dilihat pada **Gambar 1**. Stres kerja merupakan prediktor penting dari *turnover intention* (Li *et al.*, 2021). Pengalaman stres karyawan di tempat kerja juga dapat memicu keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan atau organisasinya (De Clercq *et al.*, 2020).

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

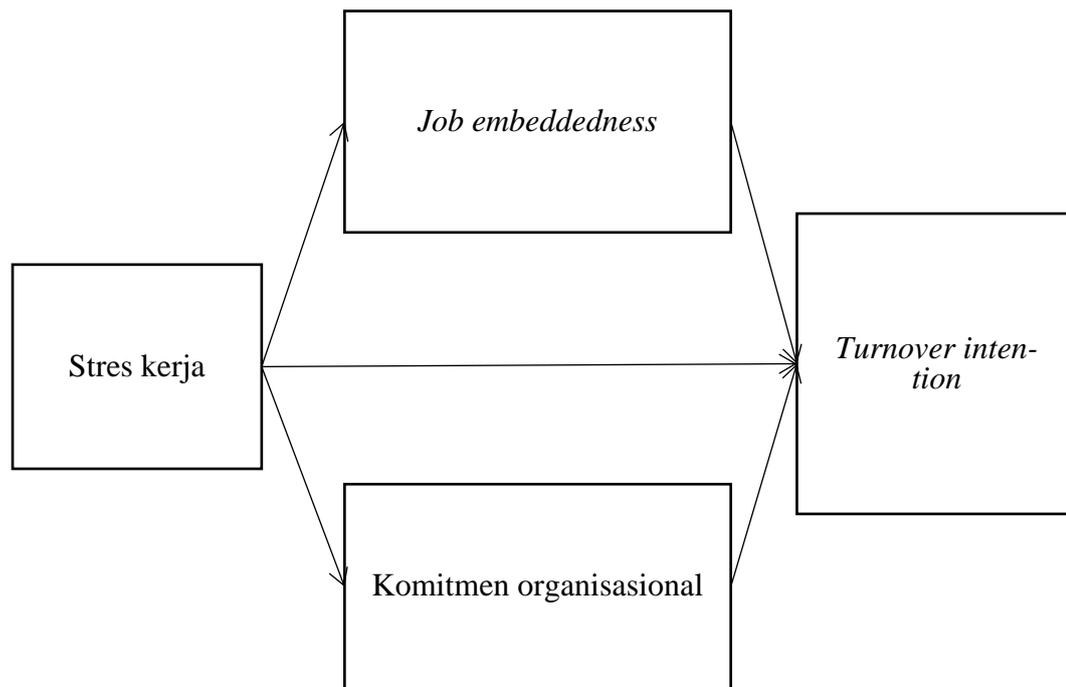
Dalam teori COR juga dijelaskan ketika bekerja berlebihan membuat sumber daya yang dicari oleh pekerja menjadi langka, *job embeddedness* karyawan juga ikut menurun (Huang *et al.*, 2020). Kerja berlebihan menjadi salah satu sumber stres kerja, dengan tidak adanya sumber daya yang layak dipertahankan seseorang akan lebih memilih mengurangi keterikatan akan

pekerjaannya. Peneliti sebelumnya juga menemukan *job embeddedness* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Takawira *et al.*, 2014).

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

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). Beberapa penelitian sebelumnya juga telah menemukan hubungan negatif antara stres kerja dan komitmen organisasi (Haque *et al.*, 2018; Slade *et al.*, 2016). Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan menunjukkan kontribusinya dalam menekan *turnover intention* kerjanya (Moreira *et al.*, 2020).

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



Gambar 1. Kerangka berpikir

Sumber : Peneliti, 2022

Dalam penelitian sebelumnya belum ditemukan peran mediasi *job embeddedness* dan komitmen organisasional pada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* di penelitian sebelumnya, sedangkan melihat objek penelitian terdapat fenomena yang menarik 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 sedangkan pada CV Filo Company fenomena dengan jelas terdapat peranan mediasi kedua variabel tersebut.

Mengacu pada fenomena yang terjadi pada obyek penelitian serta penelitian terdahulu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan *job embeddedness* dan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan dalam upaya untuk menurunkan *turnover intention* karyawan. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi penelitian yang dilakukan oleh penelitian selanjutnya dalam lingkup manajemen sumber daya manusia.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian ini adalah karyawan CV Filo Company. Populasi sekaligus sampel pada penelitian ini berjumlah 32 orang. Sampel jenuh atau sensus dipilih dalam penelitian ini karena populasi relatif sedikit (Sugiyono, 2013). Teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara *online* menggunakan *google form* kemudian dibagikan kepada responden melalui HRD CV Filo Company. Kuesioner menggunakan skala *likert* sebagai skala pengukuran variabel dengan skala lima poin (1="sangat tidak setuju"; 2="tidak setuju"; 3="netral"; 4="setuju"; 5="sangat setuju"). Analisis data dilakukan dengan melalui uji validitas, uji reliabilitas, dan *partial least square* menggunakan program *Smart PLS 3.0*. *Partial least square (PLS)* merupakan metode analisis yang sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan atau pengaruh antar variabel laten (Ghozali dan Latan, 2015). Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu *turnover intention*, variabel independen yaitu stres kerja, dan variabel mediasi yaitu *job embeddedness* dan komitmen organisasional. Indikator pernyataan yang digunakan pada variabel *turnover intention* adalah berpikir untuk keluar/*thoughts of quitting*, keinginan untuk keluar/*intention to quit*, dan keinginan mencari alternatif pekerjaan lain/*intention to search for another job* (Mobley, 2011). Variabel stres kerja menggunakan elemen fisiologis, psikologis, perilaku (Robbins dan Judge, 2017). Variabel *job embeddedness* menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Mitchell yaitu *link-organization*, *fit-organization*, *sacrifice organization*, *link-community*, *fit-community*, dan *sacrifice-community* (Huning et al., 2020; Shah et al., 2020). Variabel komitmen organisasional diukur dengan indikator pernyataan berhubungan dengan komitmen afektif/*affective commitment*, komitmen normatif/*normative commitment*, dan komitmen berkelanjutan/*continuance commitment* (Els et al., 2021).

Model pengukuran digunakan dalam penelitian ini untuk melihat validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila nilai *outer loading* $> 0,7$ *cross loading factor* indikator tiap variabel harus lebih besar dari nilai *cross loading factor* dengan variabel lain, dan *average variance extracted (AVE)* $> 0,5$. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* $> 0,7$. Pengujian hipotesis menggunakan *p-value* sebesar 0,05 (5%). Hipotesis diterima apabila nilai dari *p-value* kurang dari 0,05.

3. HASIL & PEMBAHASAN

CV Filo Company merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang *digital marketing* dengan berbagai macam produk yang dipasarkan. 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. Faktor sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu sukses atau gagalnya perusahaan ini. 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. Data *turnover* yang terjadi pada CV Filo Company dapat diamati pada **Tabel 1**.

Tabel 1. Data Turnover CV Filo Company dalam Satu Semester

Periode	Bulan	Turnover
1	April 2020 - September 2020	59,60%
2	Oktober 2020 - Februari 2021	42,70%
3	Maret 2021 - September 2021	26,10%

Sumber: CV Filo Company (2021)

Sesuai dengan data diatas, penulis melihat bahwa tingginya *turnover* yang terjadi dalam perusahaan mengindikasikan bahwa *turnover intention* yang terjadi dalam perusahaan juga tinggi, hal ini sejalan dengan pendapat [Griffeth *et. al* (2000) dalam Li *et. al* (2021)] yang menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan prediktor utama dari *turnover* aktual. 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). Tingginya *turnover intention* dalam sebuah perusahaan maka akan bisa merugikan perusahaan itu sendiri, oleh karena itu masalah tingginya *turnover intention* karyawan CV Filo Company dapat diselesaikan dengan melihat teori dan penelitian terdahulu.

Deskripsi responden penelitian yang terbanyak terdapat empat kategori seperti pada **Tabel 2**. Responden kategori jenis kelamin perempuan sebanyak 26 responden (81,3%), responden kategori usia 21-24 tahun sebanyak 24 responden (75%). Responden kategori pendidikan terakhir diploma/sarjana sebanyak 26 responden (81,3%) dan responden kategori lama bekerja 1-12 bulan sebanyak 22 (68,8%).

Tabel 2. Deskripsi 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: Output Data Diolah dengan Microsoft Excel (2022)

Hasil pengujian validitas pada **Tabel 3** menunjukkan dari 50 item pernyataan tidak semua item yang digunakan dalam penelitian ini valid, ada tiga item yang harus dikeluarkan, pada variabel stres kerja 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”. Tiga item di dikeluarkan sehingga didapatkan 47 item lainnya adalah valid. Selanjutnya nilai *cross loading factor* masing-masing item dalam setiap variabel memiliki nilai lebih besar dari nilai *cross loading factor* dengan variabel lain. AVE pada setiap variabel telah memenuhi kriteria diatas 0,5 seperti disajikan pada **Tabel 4**. Dapat disimpulkan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 3. Outer Loading

Indikator	Outer Loading	Keterangan	Indikator	Outer Loading	Keterangan
JE1	0,883	Valid	KO2	0,777	Valid
JE10	0,841	Valid	KO3	0,84	Valid
JE11	0,904	Valid	KO4	0,872	Valid
JE12	0,846	Valid	KO5	0,797	Valid
JE13	0,868	Valid	KO6	0,809	Valid
JE14	0,841	Valid	KO7	0,851	Valid
JE15	0,857	Valid	KO8	0,801	Valid
JE16	0,859	Valid	KO9	0,856	Valid
JE2	0,878	Valid	SK1	0,881	Valid
JE3	0,786	Valid	SK10	-0,082	Tidak Valid
JE4	0,816	Valid	SK11	0,164	Tidak Valid
JE5	0,859	Valid	SK12	0,892	Valid
JE6	0,87	Valid	SK2	0,838	Valid
JE7	0,893	Valid	SK3	0,86	Valid
JE8	0,838	Valid	SK4	0,877	Valid
JE9	0,877	Valid	SK5	0,837	Valid
KO1	0,831	Valid	SK6	0,91	Valid
KO10	0,848	Valid	SK7	0,867	Valid
KO11	0,736	Valid	SK8	0,873	Valid
KO12	0,788	Valid	SK9	-0,23	Tidak Valid
KO13	0,816	Valid	TI1	0,854	Valid
KO14	0,868	Valid	TI2	0,819	Valid
KO15	0,835	Valid	TI3	0,86	Valid
KO16	0,787	Valid	TI4	0,908	Valid
KO17	0,761	Valid	TI5	0,844	Valid

Sumber: Output Data Diolah dari SmartPLS 3.0 (2022)

Tabel 4. 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 SmartPLS 3.0 (2022)

Tabel 5. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
<i>Job Embeddedness</i>	0,976	0,978	>0,7	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,969	0,971	>0,7	Reliabel
Stres Kerja	0,960	0,966	>0,7	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,910	0,933	>0,7	Reliabel

Sumber: Output Data Diolah dari SmartPLS 3.0 (2022)

Reliabilitas dalam instrumen penelitian ini ditunjukkan pada **Tabel 5**. Setiap variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel karena telah memenuhi syarat lebih besar dari 0,7 untuk nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel, dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis model struktural digunakan untuk melihat kekuatan estimasi antar variabel konstruk dalam penelitian ini. Model struktural dapat dilihat dari nilai *R-square* pada **Tabel 6**. Berdasarkan hasil *R-square* diketahui bahwa 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.

Tabel 6. R-square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
<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 SmartPLS 3.0 (2022)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan prosedur *boorstrapping* seperti ditunjukkan pada **Tabel 7**. Pengujian hipotesis pertama (H1) dapat dilihat dari 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 pertama (H1) ditolak, meskipun arah pengaruh positif namun secara statistik tidak signifikan. Dengan demikian munculnya indikasi stres seperti sakit kepala, mudah lelah, dan gelisah tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*. Stres kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan 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 namun melalui perantara variabel lain. 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 al.* (2021) yang menemukan stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Pengujian hipotesis kedua (H2) dapat dilihat dari 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. Temuan ini merupakan hasil kombinasi dari penemuan Huang *et. al* (2020) yang menemukan kerja berlebihan sebagai pendukung stres kerja berpengaruh terhadap *job embeddedness* dan pada akhirnya berpengaruh terhadap *turnover intention* dan temuan Takawira *et. al* (2014) yang menemukan *job embeddedness* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Tabel 7. Uji Hipotesis

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Stres Kerja -> Turnover Intention	0,119	0,231	0,318	0,374	0,354
Stres Kerja -> <i>Job Embeddedness</i> -> 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 SmartPLS 3.0 (2022)

Pengujian Hipotesis ketiga (H3) dapat dilihat dari nilai t-statistik variabel stres kerja terhadap variabel *turnover intention* yang dimediasi variabel komitmen organisasional sebesar $2,193 > 1,696$ dan $p\text{-value } 0,014 < 0,05$. 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. Hasil penelitian ini sejalan dengan penemuan Ngirande (2021) yang menemukan stres berhubungan negatif dengan komitmen organisasional dan temuan Els *et. al* (2021) menemukan komitmen organisasional berhubungan negatif dengan *turnover intention*. Berbeda dengan temuan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan pada CV Filo Company menempatkan komitmen organisasional sebagai mediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

4. KESIMPULAN & SARAN

Berdasarkan analisis data dan temuan, maka dapat disimpulkan sebagai bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* karyawan CV Filo Company dengan demikian hipotesis 1 ditolak. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan *job embeddedness* dan komitmen organisasional sebagai mediasi, dengan kata lain terjadi pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan CV Filo Company dengan melalui *job embeddedness* dan komitmen organisasional.

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.

Stres kerja yang dirasakan oleh karyawan CV Filo Company harus diperhatikan. 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.

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 dapat memberikan apa yang dibutuhkan karyawan untuk mendorong karyawan lebih merasa senang dan memiliki organisasinya saat ini. Kenyamanan, keamanan, dan kesejahteraan harus diberikan perusahaan kepada seluruh karyawannya tidak membedakan divisi atau bagian dalam organisasi. 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.

Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* yang tidak terbukti dapat dilakukan pengujian ulang perusahaan di bidang usaha yang seragam dengan jumlah populasi yang lebih banyak agar memperoleh hasil yang lebih akurat.

ACKNOWLEDGEMENT

PENULIS MENGUCAPKAN TERIMA KASIH KEPADA JAJARAN PIMPINAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” YOGYAKARTA, CV FILO COMPANY, DAN SEMUA PIHAK YANG MENDUKUNG.

REFERENCE

- [1] Boyd, C. M., Tuckey, M. R., & Winefield, A. H. (2014). Perceived effects of organizational downsizing and staff cuts on the stress experience: The role of resources. *Stress and Health*, 30(1), 53–64. <https://doi.org/10.1002/smi.2495>
- [2] De Clercq, D., Azeem, M. U., Haq, I. U., & Bouckennooghe, D. (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. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.01.064>
- [3] Els, V., Brouwers, M., & Lodewyk, R. B. (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. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1407>

- [4] Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (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), 463–488. <https://doi.org/10.1177/014920630002600305>
- [6] Huang, H., Xia, X., Zhao, W., Pan, X., & Zhou, X. (2020). Overwork, job embeddedness and turnover intention among Chinese knowledge workers. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 1744-7941.12272. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12272>
- [7] Huning, T. M., Hurt, K. J., & Frieder, R. E. (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), 177–194. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-06-2019-0049>
- [8] Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Rasheed, M. F. (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). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n8p79>
- [9] Li, J., Liu, H., Van Der Heijden, B., & Guo, Z. (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. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020714>
- [10] Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. PT. Gramedia PPM dan Bisnis 2030.
- [11] Moreira, A., Cesário, F., Chambel, M. J., & Castanheira, F. (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. <https://doi.org/10.1108/ejms-10-2020-001>
- [12] Ngirande, H. (2021). Occupational stress, uncertainty and organisational commitment in higher education: Job satisfaction as a moderator. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1376>
- [13] Park, J. H., Newman, A., Zhang, L., Wu, C., & Hooke, A. (2016). Mentoring functions and turnover intention: the mediating role of perceived organizational support. *International Journal of Human Resource Management*, 27(11), 1173–1191. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1062038>
- [14] Price, J. L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 22(7), 600–624. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000006233>
- [15] Rizky, N., Pratama, I., & Suhariadi, F. (2021). Pengaruh Kepuasan dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Pengurangan Gaji Karyawan Saat Pandemi. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*, 1(2), 1388–1396. <https://doi.org/10.20473/BRPKM.V1I2.28619>
- [16] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- [17] Robert, M., & Jackson, J. . (2012). *Human Resource Management*. Bumi Aksara.
- [18] Shah, I. A., Csordas, T., Akram, U., Yadav, A., & Rasool, H. (2020). Multifaceted Role of Job Embeddedness Within Organizations: Development of Sustainable Approach to Reducing Turnover Intention. *SAGE Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020934876>

- [19] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- [20] Takawira, N., Coetsee, M., & Schreuder, D. (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. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v12i1.524>
- [21] Tews, M. J., Michel, J. W., & Ellingson, J. E. (2013). The Impact of Coworker Support on Employee Turnover in the Hospitality Industry. *Group and Organization Management*, 38(5), 630–653. <https://doi.org/10.1177/1059601113503039>