
PERAN STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN GEN Z DI JAKARTA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Marvin Saputra Tjandra
Program Studi Magister Manajemen, Universitas Tarumanagara
marvin.117221082@stu.untar.ac.id

Rezi Erdiansyah
Program Studi Magister Manajemen, Universitas Tarumanagara
rezie@fikom.untar.ac.id (*corresponding author*)

Masuk: 07-12-2023, revisi: 07-01-2024, diterima untuk diterbitkan: 09-01-2024

Abstract: This research aims to determine the influence of job stress and organizational commitment on Generation Z turnover intention in Jakarta with the job satisfaction variable as mediation. This research uses primary data in the form of questionnaires obtained from 214 respondents (Generation Z in Jakarta), and secondary data in the form of journals, articles, and books to support related theories. The analysis technique used in this research is SEM-PLS (Structural Equation Modeling-Partial Least Square) with the help of SmartPLS v3.2.9 software. Research on Generation Z in Jakarta shows that work stress has a negative and significant effect on job satisfaction, and organizational commitment has a significant positive effect on job satisfaction. Job stress has a positive and significant effect on turnover intention, while organizational commitment has a significant negative effect on turnover intention. Job satisfaction does not affect turnover intention. There is no influence between the job stress variables and organizational commitment on turnover intention through job satisfaction as a mediating variable.

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi pada *turnover intention* Generasi Z di Jakarta dengan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang diperoleh dari 214 responden (Generasi Z di Jakarta), dan data sekunder berupa jurnal, artikel, dan buku untuk mendukung teori terkait. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM-PLS (Structural Equation Modeling-Partial Least Square) dengan bantuan *software* SmartPLS v3.2.9. Penelitian pada Generasi Z di Jakarta menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Tidak ada pengaruh antara variabel stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci: Stres Kerja, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 dan 2012, merupakan kelompok individu yang tumbuh dewasa di era teknologi tinggi dengan akses luas ke internet, media sosial, dan perangkat *mobile*. Mereka memiliki pengalaman hidup yang unik, dibentuk oleh kemajuan teknologi yang pesat. Dalam konteks populasi Indonesia, Generasi Z mendominasi sekitar 27.94% dari total penduduk menurut informasi Badan Pusat Statistik (BPS), dan perkiraan pada

tahun 2025 menunjukkan bahwa mereka akan menjadi mayoritas dalam angkatan kerja, mencakup sekitar 77%.

Turnover intention menjadi perhatian utama, khususnya karena Generasi Z cenderung beralih pekerjaan secara aktif. Survei Jobplanet pada tahun 2017 mencatat tingkat komitmen pekerja yang rendah di kalangan Generasi Z, dengan sekitar 57.3% dari responden berpindah tempat kerja setelah satu tahun bekerja. Faktor-faktor, seperti stres kerja memiliki dampak signifikan terhadap keinginan untuk pindah kerja, dimana peningkatan stres kerja dapat meningkatkan tingkat *turnover intention*. Stres kerja juga dapat berdampak negatif pada tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja, sebagai faktor penting, dipengaruhi oleh berbagai elemen, seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Tingginya kepuasan kerja karyawan dapat meminimalkan tingkat *turnover intention*. Selain itu, penurunan komitmen organisasi juga dapat menjadi penyebab *turnover intention*. Komitmen organisasi mencerminkan sikap loyalitas terhadap perusahaan dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami dinamika ini untuk meningkatkan retensi karyawan, terutama di tengah dominasi Generasi Z dalam angkatan kerja Indonesia.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada Generasi Z di Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada Generasi Z di Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Generasi Z di Jakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada Generasi Z di Jakarta.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada Generasi Z di Jakarta.
6. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi kerja terhadap *turnover intention* pada Generasi Z di Jakarta melalui kepuasan kerja.
7. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi kerja terhadap *turnover intention* pada Generasi Z di Jakarta melalui kepuasan kerja.

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi akademisi dengan menjadi sumber daya penting untuk membimbing penelitian masa depan di bidang manajemen sumber daya manusia. Dengan mengidentifikasi secara ilmiah hubungan sebab-akibat dalam fenomena dunia nyata, terutama terkait stres, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan niat berpindah pada Generasi Z di Jakarta, penelitian ini membantu memajukan pengetahuan ilmiah. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan pemahaman lebih dalam mengenai hubungan antara komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan stres kerja, serta membandingkan pengetahuan teoritis dengan hasil praktis. Penelitian ini juga dapat memberikan wawasan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi niat berpindah kerja, seperti stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. Informasi ini berguna untuk membentuk model kepemimpinan, budaya kerja, dan strategi manajemen yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan dan meminimalkan niat berpindah kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Setiap organisasi, korporasi, atau bisnis mengandalkan sumber daya manusia (SDM) sebagai elemen kunci dalam mencapai tujuan mereka. SDM tidak hanya sebagai pekerja, tetapi juga sebagai kontributor dalam berpikir, bertindak, dan merencanakan langkah-langkah

strategis. Hasan (2009) menekankan bahwa fokus utama dalam persaingan bisnis adalah pengelolaan SDM, yang merupakan komponen vital dalam pengembangan organisasi.

Stres Kerja

Stres kerja, menurut Rivai et al. (2015) dan Mangkunegara (2017), merujuk pada kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikologis, memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kesejahteraan karyawan. Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa stres adalah reaksi terhadap adaptasi yang dipengaruhi oleh variasi individu dan proses psikologis. Karyawan atau pekerja, menurut Kreitner dan Kinicki (2008), dapat melihat stres sebagai tantangan yang meningkatkan kualitas hasil kerja mereka, sedangkan Luthans (2006) mengakui bahwa stres merupakan reaksi adaptif terhadap tekanan mental dan fisik yang berasal dari tindakan eksternal atau perbedaan individu.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi, seperti yang dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2011) dikutip dalam Sutanto dan Gunawan (2013), adalah sikap seorang karyawan yang menunjukkan dukungan dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari suatu perusahaan. Menurut Allen dan Meyer (1990), komitmen organisasi mencerminkan kualitas hubungan antara anggota organisasi dan perusahaan, memengaruhi keputusan seseorang untuk tetap menjadi anggota. Luthans (2006) menyajikan komitmen organisasi sebagai sikap yang mencakup keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota, dorongan untuk berusaha mencapai tujuan perusahaan, serta penerimaan dan keyakinan terhadap prinsip dan tujuan organisasi. Proses ini mewakili kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan berkontribusi positif terhadap kinerja, tingkat ketidakhadiran yang minimal, dan *turnover* karyawan yang rendah. Selain itu, lingkungan kerja yang ramah dan mendukung juga dipengaruhi oleh tingkat komitmen organisasi yang tinggi.

Turnover Intention

Niat seseorang untuk melakukan suatu perbuatan, yang dikenal sebagai keinginan atau niat, dapat tercermin dalam tindakan seorang karyawan yang memilih untuk meninggalkan pekerjaannya atau beralih ke posisi lain, yang dikenal sebagai *turnover*. Dalam konteks ini, kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan posisinya dianggap sebagai niat *turnover*. *Turnover* secara sederhana didefinisikan sebagai proses masuk dan keluarnya pekerja dari suatu bisnis atau organisasi, menurut Ronodipuro dan Husnan (1995). Mathis dan Jackson (2009) menyatakan bahwa *turnover* merupakan proses di mana seseorang meninggalkan organisasi dan perlu digantikan. *Turnover intention*, seperti yang dijelaskan oleh Dharma (2013), mencakup sikap karyawan dalam mencari pekerjaan baru di tempat lain atau merencanakan masa depan untuk keluar dari perusahaan.

Kepuasan Kerja

Faktor utama dalam menciptakan kepuasan kerja, menurut Robbins dan Coulter (2010), adalah sikap keseluruhan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja, seperti didefinisikan oleh Kreitner dan Kinicki (2008), merupakan respons emosional individu terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sutrisno (2016) menambahkan bahwa kepuasan kerja melibatkan respons emosional kompleks yang dipengaruhi oleh dorongan, harapan, dan tuntutan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Aspek-aspek, seperti budaya kerja, kolaborasi, insentif, serta kesehatan fisik dan mental juga memainkan peran penting dalam membentuk sikap karyawan terhadap pekerjaan. Pandangan seseorang terhadap pekerjaannya, menurut Luthans (2006), dipengaruhi oleh faktor-faktor pribadi dan hubungan sosial di luar tempat kerja, yang secara keseluruhan berkontribusi pada kebahagiaan kerja melalui penilaian terhadap kontribusi pekerjaan terhadap hal-hal yang dianggap signifikan.

Kaitan antar Variabel

Stres di tempat kerja secara negatif memengaruhi kepuasan kerja, sebagai indikator sejauh mana karyawan menilai kinerja dan pencapaian mereka. Penelitian Jehangir et al. (2011) serta Iqbal dan Waseem (2012) menunjukkan adanya korelasi antara stres kerja dan kepuasan kerja, dengan kepuasan kerja rendah yang berkaitan dengan peningkatan stres terkait pekerjaan. Dalam konteks bisnis modern, pentingnya kepuasan kerja untuk kesuksesan organisasi ditekankan, sejalan dengan penelitian Cummins (1990) dan Mansoor et al. (2011) yang mengungkapkan dampak negatif stres terhadap kepuasan kerja. Hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan stres dijelaskan oleh penelitian Bhatti et al. (2011), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tinggi dapat meredakan dampak stres, sementara kepuasan kerja rendah dapat meningkatkan tingkat stres.

Tingkat komitmen seseorang terhadap organisasi cenderung meningkat ketika mencapai tingkat kepuasan kerja yang diinginkan. Penelitian oleh Hasan (2012), Pareke dan Suryana (2009), serta Gunlu et al. (2010) menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi komitmen organisasi, dengan pekerja yang merasa bahagia dalam pekerjaannya menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Dengan kata lain, kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang erat, di mana pekerja yang senang dengan pekerjaannya di perusahaan cenderung lebih loyal terhadap pekerjaan tersebut, sementara pekerja yang berdedikasi pada organisasi juga merasakan kepuasan kerja dari organisasi.

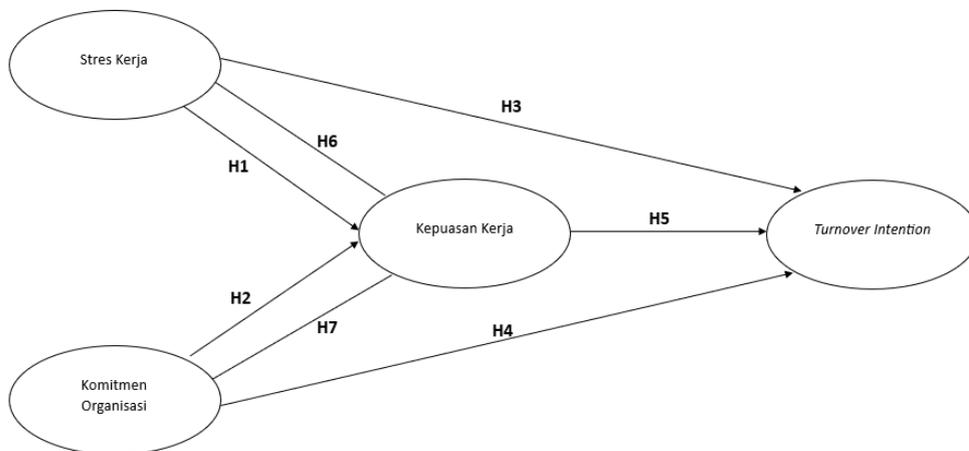
Ketika pekerja mendukung organisasi dan memiliki tujuan untuk tetap menjadi anggota, hal ini menunjukkan komitmen organisasi yang erat. Penelitian Sutanto dan Gunawan (2013) mendukung ide bahwa keinginan kuat karyawan untuk berkontribusi dan berkorban demi kesuksesan perusahaan berkorelasi positif dengan tingkat komitmen organisasi. Konsep ini sesuai dengan Teori Tindakan Beralasan, yang menegaskan bahwa manusia cenderung memilih tindakan yang menguntungkan mereka secara rasional. Keterikatan ini mungkin terkait dengan kesediaan pekerja untuk melaksanakan tugasnya secara profesional, mencegah potensi berpindah karir atau pekerjaan, dan mengurangi tingkat niat untuk berpindah kerja atau *turnover intentions* dalam perusahaan. Dengan demikian, kehadiran komitmen organisasional yang kuat dapat berperan dalam mengurangi perputaran karyawan dalam suatu perusahaan.

Handoko (2001) memisahkan sumber stres menjadi dua kategori, yaitu di tempat kerja dan di luar pekerjaan. Faktor-faktor stres di tempat kerja melibatkan beban kerja berlebihan, pengawasan yang tidak memadai, dan lingkungan politik yang tidak menentu, sementara stres di luar pekerjaan dapat disebabkan oleh masalah pribadi, keuangan, dan medis. Stres yang tidak dikelola dapat memengaruhi kemampuan seseorang dalam bekerja, menciptakan kelelahan fisik dan mental. Astianto (2014) menekankan bahwa stres terkait pekerjaan dapat merugikan organisasi dengan menurunkan kinerja, meningkatkan *turnover*, dan mengakibatkan biaya yang lebih tinggi. Kesimpulannya, penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat signifikan memengaruhi keputusan individu untuk meninggalkan pekerjaan, dan terdapat hubungan antara tingkat stres kerja dan niat untuk berhenti dari organisasi.

Menurut Hulin et al. (1985), keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja dan faktor demografi. Kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dengan tingkat niat berpindah, menurut Robbins dan Coulter (2010). Beberapa hambatan, seperti kondisi pasar tenaga kerja, ketersediaan prospek pekerjaan lain, dan jangka waktu bekerja, menjadi faktor yang memengaruhi keputusan seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini. Ketidakpuasan kerja dapat berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan, menyebabkan pergantian karyawan tinggi, tingkat ketidakhadiran yang tinggi, dan konflik di tempat kerja. Mathis dan Jackson (2009) menunjukkan bahwa ketidakhahagiaan kerja dan pergantian karyawan memiliki hubungan erat. Kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam menentukan niat *turnover* karyawan, di mana rasa puas dengan pekerjaan mendorong pekerja untuk tetap bertahan di perusahaan dan tidak mencari pekerjaan lain.

Dari teori-teori terkait kaitan antar variabel stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dengan *turnover intention*, maka peneliti membuat hipotesis seperti berikut.

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber: Peneliti (2023)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Generasi Z di Jakarta.
- H₂: Terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada Generasi Z di Jakarta.
- H₃: Terdapat pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention* pada Generasi Z di Jakarta.
- H₄: Terdapat pengaruh negatif komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada Generasi Z di Jakarta.
- H₅: Terdapat pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada Generasi Z di Jakarta.
- H₆: Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada Generasi Z di Jakarta.
- H₇: Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada Generasi Z di Jakarta.

METODOLOGI PENELITIAN

Objek dari penelitian ini adalah Generasi Z di Jakarta, dengan data yang diperoleh berasal dari penyebaran kuesioner secara *online* kepada 214 orang Generasi Z di Jakarta (kelahiran tahun 1997 sampai dengan 2010). Seluruh populasi akan menjadi sampel dalam penelitian ini. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan penerapan teknis analisis data deskriptif dengan analisis jalur (*path analysis*). Pengolahan data akan dibantu dengan program *software* SmartPLS v3.2.9.

Tabel 1
Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	101 47,20%
	Perempuan	113 52,80%
Usia	≤ 20	5 2,34%
	21-22	17 7,94%
	23-24	63 29,44%
	25-26	129 60,28%

Lama Bekerja (Tahun)	≤ 1	32	14,95%
	1-2	60	28,04%
	2-3	62	28,97%
	3-4	37	17,29%
	4-5	21	9,81%
	5-6	2	0,93%
Total		214	100%

Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, mayoritas kriteria responden dalam penelitian ini terdiri dari 113 perempuan (52,8%) dan 101 laki-laki (47,2%). Rentang usia responden mencakup variasi, dengan 60,28% dari mereka berada dalam kategori usia 25-26 tahun. Selain itu, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja selama dua sampai tiga tahun (28,97%).

Penjelasan Operasional

Mobley et al. (1979) sebagaimana dikutip oleh Halimah et al. (2016), mengidentifikasi tiga komponen utama untuk mengukur niat berpindah dalam konteks pekerjaan, yaitu: (1) niat mengundurkan diri yang mencerminkan hasrat atau keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya; (2) konsep berpikir untuk berhenti merujuk pada individu yang sedang mempertimbangkan opsi untuk berhenti dari pekerjaan mereka saat ini; dan (3) niat untuk mencari pilihan pekerjaan lain menunjukkan bahwa seseorang memiliki rencana untuk mencari alternatif pekerjaan yang mungkin lebih memuaskan.

Menurut Michael et al. (2009), ada tiga aspek dan indikator untuk stres kerja, yaitu: (1) beban kerja; (2) konflik peran; dan (3) ambiguitas peran. Allen dan Meyer (1990) mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga aspek, yaitu sebagai berikut: (1) komitmen afektif; (2) komitmen berkelanjutan; dan (3) komitmen normatif. Indikator-indikator pada variabel kepuasan kerja menurut Smith et al. (1969) adalah sebagai berikut: (1) pekerjaan itu sendiri; (2) atasan; (3) teman kerja; (4) promosi; dan (5) gaji/ upah.

Dalam penelitian ini, dilakukan analisis *outer model* dengan uji validitas dan reliabilitas. Henseler et al. (2009) menetapkan standar bahwa jika nilai Average Variance Extracted (AVE) melebihi 0,50, atau $AVE > 0,5$, maka validitas konvergen terpenuhi. Penilaian faktor pemuatan juga diterapkan, dan jika nilai faktor pemuatan $> 0,50$, validitas konvergen dianggap valid. Dalam konteks validitas diskriminan, prinsip pengukuran konstruk yang berbeda tidak boleh dikorelasikan, dan jika nilai *Cross Loading* suatu variabel melebihi variabel lain, maka validitas diskriminan dianggap terpenuhi. Selanjutnya, korelasi antar konstruk setiap variabel harus lebih kecil dari nilai AVE konstraknya, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Fornell-Larcker (Chin, 1998). Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menilai keakuratan indikator variabel. Uji Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR) digunakan, dengan instrumen dianggap reliabel jika $CR > 0,7$, atau jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$.

Analisis data pada penelitian ini dilakukan juga dengan menguji model struktural (*inner model*). Evaluasi *inner model* terdiri dari pengujian *coefficient of determination* (R^2), *predictive relevance* (Q^2), *path coefficients*, *effect size* (f^2), dan uji goodness of fit (GoF). Pengujian *path coefficients* mengevaluasi korelasi dan arah pengaruh antar variabel. *Effect size* (f^2) mengevaluasi dampak variabel independen atau prediktif terhadap model struktural. Pengujian Goodness of Fit (GoF) merupakan indikator dasar prediksi model secara keseluruhan yang digunakan untuk menilai model pengukuran serta model struktural, dan juga pengujian hipotesis (*t-test*) yang dilakukan dengan pendekatan *bootstrapping* dengan nilai minimum 1,96 ($t\text{-value} > 1,96$, $\alpha = 5\%$), hipotesis penelitian diterima apabila *t-statistics* lebih besar dari 1,96 dan atau *p-value* lebih kecil dari 0,05.

HASIL DAN KESIMPULAN

Pada tahap awal pengujian *outer model*, setelah menganalisis data, hasil nilai *loading factor* dari setiap indikator memiliki nilai di atas 0,6 dan dapat dikatakan *valid*, selain itu nilai Average Variance Extracted (AVE) bernilai lebih dari 0,5 dan hasil nilai analisis *discriminant validity* menunjukkan bahwa hasil Fornell-Larcker Criterion sudah memenuhi syarat, yaitu nilai setiap konstruk harus lebih besar daripada nilai korelasinya dengan konstruk lainnya, dan hasil *Cross Loading* juga menyatakan bahwa variabel yang diuji memiliki hubungan lebih kuat dengan faktor laten yang relevan daripada faktor lain dalam model tersebut, sehingga dapat dikatakan bahwa hasil uji *outer model* sudah *valid*.

Tabel 2
Hasil Analisis Loading Factor

Variabel	Indikator	Factor Loading	Keterangan
Stres Kerja (X ₁)	SK1	0.8	Valid
	SK2	0.8	Valid
	SK3	0.773	Valid
	SK4	0.772	Valid
	SK5	0.802	Valid
	SK6	0.794	Valid
	SK7	0.743	Valid
	SK8	0.722	Valid
	SK9	0.827	Valid
	SK10	0.81	Valid
	SK11	0.797	Valid
	SK12	0.81	Valid
	SK13	0.763	Valid
	SK14	0.823	Valid
	SK15	0.796	Valid
	SK16	0.794	Valid
	SK17	0.775	Valid
Komitmen Organisasi (X ₂)	KO1	0.739	Valid
	KO2	0.776	Valid
	KO5	0.738	Valid
	KO6	0.727	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	KK1	0.826	Valid
	KK2	0.827	Valid
	KK3	0.843	Valid
	KK4	0.875	Valid
	KK5	0.884	Valid
	KK6	0.76	Valid
	KK7	0.789	Valid
	KK8	0.782	Valid
	KK9	0.865	Valid
	KK10	0.79	Valid
	KK12	0.737	Valid
	Turnover Intention (Y)	TI1	0.816
TI2		0.86	Valid
TI3		0.847	Valid
TI4		0.847	Valid
TI5		0.829	Valid
TI6		0.888	Valid
TI7		0.873	Valid
TI8		0.877	Valid
TI9		0.842	Valid

Sumber: Peneliti (2023)

Tabel 3
Output Nilai AVE

Variabel	AVE	Keterangan
Stres Kerja (X ₁)	0,622	Valid
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,555	Valid
Kepuasan kerja (Z)	0,668	Valid
Turnover Intention (Y)	0,728	Valid

Sumber: Peneliti (2023)

Tabel 4
Hasil Fornell-Larcker Criterion

Variabel	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Stres Kerja	Turnover Intention
Kepuasan Kerja	0.817			
Komitmen Organisasi	0.608	0.745		
Stres Kerja	-0.700	-0.466	0.789	
Turnover Intention	-0.461	-0.396	0.550	0.853

Sumber: Peneliti (2023)

Tabel 5
Hasil Cross-Loading

	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Stres Kerja	Turnover Intention
KK1	0.826	0.528	-0.587	-0.395
KK2	0.827	0.504	-0.595	-0.347
KK3	0.843	0.532	-0.541	-0.343
KK4	0.875	0.505	-0.619	-0.374
KK5	0.884	0.545	-0.645	-0.395
KK6	0.760	0.480	-0.460	-0.372
KK7	0.789	0.429	-0.468	-0.405
KK8	0.782	0.455	-0.472	-0.428
KK9	0.865	0.499	-0.560	-0.351
KK10	0.790	0.506	-0.679	-0.347
KK12	0.737	0.465	-0.619	-0.389
KO1	0.352	0.739	-0.214	-0.299
KO2	0.470	0.776	-0.322	-0.328
KO5	0.484	0.738	-0.475	-0.316
KO6	0.487	0.727	-0.350	-0.234
SK1	-0.539	-0.294	0.800	0.332
SK2	-0.558	-0.304	0.800	0.395
SK3	-0.552	-0.407	0.773	0.345
SK4	-0.510	-0.373	0.772	0.357
SK5	-0.598	-0.452	0.802	0.434
SK6	-0.480	-0.390	0.794	0.400
SK7	-0.476	-0.268	0.743	0.437
SK8	-0.544	-0.363	0.722	0.419
SK9	-0.585	-0.424	0.827	0.503
SK10	-0.603	-0.460	0.810	0.554
SK11	-0.605	-0.457	0.797	0.470
SK12	-0.569	-0.398	0.810	0.474
SK13	-0.531	-0.335	0.763	0.420
SK14	-0.592	-0.324	0.823	0.444
SK15	-0.564	-0.383	0.796	0.478
SK16	-0.538	-0.301	0.794	0.481
TI1	-0.334	-0.291	0.426	0.816
TI2	-0.366	-0.357	0.439	0.860
TI3	-0.437	-0.317	0.538	0.847
TI4	-0.366	-0.328	0.437	0.847
TI5	-0.391	-0.292	0.451	0.829
TI6	-0.411	-0.335	0.480	0.888

TI7	-0.439	-0.390	0.516	0.873
TI8	-0.416	-0.388	0.480	0.877
TI9	-0.360	-0.331	0.439	0.842

Sumber: Peneliti (2023)

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0.950	0.957
Komitmen Organisasi	0.734	0.833
Stres Kerja	0.962	0.965
Turnover Intention	0.953	0.960

Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan nilai hasil uji reliabilitas, dapat dilihat bahwa nilai *composite reliability* setiap indikator memiliki nilai lebih dari 0,7 dan *Cronbach's alpha* memiliki nilai lebih dari 0,6, sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini reliabel

Tabel 7
Output Nilai R-square

Variabel	R-Square	Indikasi
Kepuasan Kerja	0.591	Moderat/ Sedang
Turnover Intention	0.329	Lemah

Sumber: Peneliti (2023)

Tabel 8
Output Nilai Q-square

Variabel	Q-Square
Kepuasan Kerja	0.386
Turnover Intention	0.235

Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pengujian nilai *R-square* dapat dilihat bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan stres kerja dan komitmen organisasi memiliki kemampuan 59,1% untuk menjelaskan variabel kepuasan kerja, dan variabel di luar cakupan penelitian ini menyumbang 40,9% sisanya. Sedangkan variabel *turnover intention* mempunyai nilai *R-square* sebesar 0,329 atau 32,9%. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang terkait dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja hanya memiliki kemampuan 32,9% untuk menjelaskan variabel niat berpindah; faktor-faktor yang tidak diperiksa dalam penelitian ini menyumbang 67,1% yang lainnya. Hasil pengujian nilai *Q-square* juga menunjukkan bahwa kedua variabel baik kepuasan kerja maupun *turnover intention* memiliki nilai *Q-square* masing-masing senilai 0,386 dan 0,235, yang kedua nilai tersebut menunjukkan $Q^2 > 0$, sehingga kedua variabel tersebut dinyatakan dapat memprediksi model dengan baik.

Tabel 9
Output Path Coefficient, T-Statistics, dan P-Values

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Stres Kerja (X ₁) -> Kepuasan Kerja (Z)	-0.532	-0.530	0.068	7,780	0.000
Komitmen Organisasi (X ₂) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.360	0.365	0.067	5,334	0.000
Stres Kerja (X ₁) -> Turnover Intention (Y)	0.434	0.436	0.065	6,633	0.000

Komitmen Organisasi (X ₂) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	-0.156	-0.161	0.057	2,745	0.006
Kepuasan Kerja (Z) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	-0.062	-0.060	0.067	0.925	0.355

Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil *output path coefficient*, *t-statistics*, dan *p-values* dapat kita lihat bahwa hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *path coefficient* sebesar -0,532 yang berarti nilai < 0 dan memiliki nilai *p-values* 0 yang berarti ≤ 0.05, sehingga dapat dikatakan variabel stres kerja dengan kepuasan kerja memiliki hubungan negatif signifikan. Hubungan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,36 yang berarti nilai > 0, dan memiliki nilai *p-values* 0 yang berarti ≤ 0.05, sehingga dapat dikatakan variabel komitmen organisasi dengan kepuasan kerja memiliki hubungan positif signifikan. Hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,434 yang berarti nilai > 0, dan memiliki nilai *p-values* 0 yang berarti ≤ 0.05, sehingga dapat dikatakan variabel stres kerja dengan *turnover intention* memiliki hubungan positif signifikan. Hubungan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* memiliki nilai *path coefficient* sebesar -0,156 yang berarti nilai < 0, dan memiliki nilai *p-values* 0,006 yang berarti ≤ 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasi dengan *turnover intention* memiliki pengaruh negatif signifikan. Hubungan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai *path coefficient* sebesar -0,062 yang berarti nilai < 0, dan memiliki nilai *p-values* 0,355 yang berarti >0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Nilai rata-rata AVE sebesar 0,643 dan nilai rata-rata *R-Square* sebesar 0,46 berdasarkan informasi pada Tabel 3 dan Tabel 7. Akibatnya, perhitungan berikut dihasilkan.

$$GoF = \sqrt{0,643 \times 0,46} = 0,544$$

Hasil perhitungan di atas menunjukkan nilai GoF sebesar 0,544 yang berarti model penelitian ini layak digunakan.

Tabel 10

Output Path Coefficient Pengaruh Langsung Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Komitmen Organisasi (X ₂) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	-0.156	-0.161	0.057	2,745	0.006
Stres Kerja (X ₁) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	0.434	0.436	0.065	6,633	0.000

Sumber: Peneliti (2023)

Tabel 11

Output Specific Indirect Effect

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Komitmen Organisasi (X ₂) -> Kepuasan Kerja (Z) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	-0.018	-0.017	0.027	0.662	0.508
Stres Kerja (X ₁) -> Kepuasan Kerja (Z) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	0.025	0.024	0.038	0.654	0.513

Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 10, dapat kita lihat bahwa pada pengujian hubungan langsung, komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini dapat

dilihat dari nilai *path coefficient* sebesar -0,156 dan memiliki nilai *p-value* sebesar 0,006 yang berarti di bawah 0,05. Hubungan langsung antara stres kerja dengan *turnover intention* memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,434 dan *p-value* sebesar 0,00, yang berarti variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan Tabel 11, komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif namun tidak signifikan. Nilai *path coefficient* komitmen organisasi terhadap *turnover intention* melalui mediator kepuasan kerja sebesar $-0,018 < 0$, dan *p-value* sebesar 0,508, yaitu $> 0,05$. Jika mempertimbangkan hubungan tidak langsung, stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Nilai *path coefficient* stres kerja terhadap *turnover intention* melalui mediator kepuasan kerja sebesar 0,025 yang menunjukkan nilai tersebut > 0 , dan nilai *p-value* sebesar 0,513 yang menunjukkan *p-value* $> 0,05$. Oleh karena itu, stres kerja tidak berpengaruh terhadap niat berpindah melalui mediator kepuasan kerja, dari hasil ini juga dapat dikatakan bahwa tidak ada mediasi yang terjadi pada hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh variabel kepuasan kerja.

H₁: Terdapat Pengaruh Negatif Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Generasi Z di Jakarta.

Kepuasan kerja dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh stres kerja. Hal ini terlihat dari nilai *path coefficient* sebesar -0,532 antara kedua variabel, menunjukkan bahwa nilainya kurang dari nol dan terdapat hubungan negatif antara keduanya. Hipotesis yang menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja terbukti benar dan nilai *p-value* sebesar 0, yaitu $\leq 0,05$ yang berarti data tersebut signifikan, yang berarti semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami maka akan semakin tinggi tingkat kepuasannya. Hasil ini konsisten dengan hipotesis penelitian dan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yasa dan Dewi (2019) yang menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai hubungan negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₂: Terdapat Pengaruh Positif Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Generasi Z di Jakarta.

Kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen organisasi. Nilai *path coefficient* sebesar 0,36 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih dari nol, sehingga hubungan antara keduanya adalah positif, dan nilai *p-value* sebesar nol $\leq 0,05$ menunjukkan bahwa hubungan keduanya signifikan, yang berarti semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dialami, maka akan semakin tinggi juga tingkat kepuasannya, sehingga dapat dikatakan bahwa hasil ini konsisten dengan hipotesis penelitian dan sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zulfikar (2022).

H₃: Terdapat Pengaruh Positif Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Generasi Z di Jakarta.

Stres di tempat kerja secara positif signifikan memengaruhi niat untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,434 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari nol sehingga terdapat hubungan positif antara keduanya, dan nilai *p-value* sebesar $0 \leq 0,05$ yang berarti hubungan tersebut signifikan, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan/pekerja, maka semakin tinggi juga niat mereka untuk keluar/berhenti dari pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan hipotesis pada penelitian ini dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Dewi dan Sriathi (2019).

H₄: Terdapat Pengaruh Negatif Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Generasi Z di Jakarta.

Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap niat untuk berpindah. Nilai *path coefficient* sebesar -0,156 menunjukkan nilai yang kurang dari nol, yang berarti hubungan antara keduanya adalah negatif, dan nilai *p-value* sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dengan niat berpindah signifikan, yang berarti semakin rendah tingkat komitmen organisasi pada karyawan/pekerja, maka semakin tinggi juga niat mereka untuk berpindah/berhenti bekerja, sehingga hipotesis dalam penelitian ini terbukti *valid* dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kharismawati dan Dewi (2016).

H₅: Terdapat Pengaruh Negatif Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Generasi Z di Jakarta.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap niat untuk berpindah. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *path coefficient* sebesar -0,062 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari nol sehingga hubungan antara keduanya adalah negatif. Sedangkan hipotesis yang menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover* tidak terbukti, dan nilai *p-value* sebesar $0,355 > 0,05$ yang berarti tidak signifikan/tidak ada pengaruh dan sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mawadati dan Saputra (2020).

H₆: Terdapat Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja pada Generasi Z di Jakarta.

Hasil uji SEM-PLS menunjukkan bahwa tidak ada mediasi yang terjadi antara variabel stres kerja dan niat berpindah dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini terlihat dari nilai *p-value* hubungan tidak langsung antara stres kerja dengan *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja, yaitu sebesar 0,513 artinya $> 0,05$ sehingga menunjukkan tidak ada pengaruh atau tidak signifikan, dan nilai *p-value* hubungan langsung antara stres kerja dan keinginan berpindah, yaitu 0 yang berarti $\leq 0,05$ yang berarti dianggap signifikan. Sedangkan, nilai *path coefficient* yang berubah dari 0,434 menjadi 0,025 melalui mediasi dari variabel kepuasan kerja menunjukkan adanya pengaruh berlawanan antara stres kerja dan *turnover intention* dengan adanya variabel kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Wahyuningrum dan Khan (2023), maka hipotesis H₆ dalam penelitian ini ditolak.

H₇: Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja pada Generasi Z di Jakarta

Hasil uji SEM-PLS menunjukkan bahwa tidak ada mediasi antara variabel komitmen organisasi dengan niat berpindah dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini terlihat dari nilai *p-value* hubungan langsung antara komitmen organisasi dengan niat berpindah, yaitu sebesar 0,006 yang berarti $\leq 0,05$ sehingga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan, dan nilai *p-value* hubungan tidak langsung antara stres kerja dengan *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja, yaitu sebesar 0,508 artinya $> 0,05$ maka menunjukkan tidak ada pengaruh/ tidak signifikan. Terdapat pengaruh positif yang ditunjukkan dengan nilai *path coefficient* yang naik dari -0,156 menjadi 0,025 dengan adanya variabel kepuasan kerja sebagai mediasi. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rachman et al. (2022), sehingga hipotesis H₇ pada penelitian ini ditolak.

SARAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan komitmen organisasi memainkan peran penting dalam memahami kepuasan kerja dan *turnover intention* Generasi Z di Jakarta. Meskipun demikian, tidak ditemukan adanya pengaruh mediasi dari kepuasan kerja pada hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi dengan *turnover*

intention. Saran untuk penelitian lebih lanjut, yaitu variabel dan indikator tambahan yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini dimasukkan dalam penelitian selanjutnya, terutama jika variabel dan indikator tersebut menghasilkan pengujian yang tidak valid. Selain itu, penelitian dapat diperluas untuk mencakup kelompok subjek yang lebih luas, seperti Generasi Millennial, yang mungkin juga mengalami pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi yang signifikan. Penggabungan dua generasi berbeda, seperti Generasi Z dan Millennial, dapat menjadi pilihan untuk membandingkan pengaruh variabel dalam konteks yang berbeda, memberikan wawasan lebih mendalam tentang perbedaan faktor-faktor dalam kelompok generasi yang berbeda. Perluasan jangkauan area penelitian juga disarankan, tidak hanya terbatas pada Generasi Z di Jakarta saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Astianto, A. (2014). *Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Surabaya* [Skripsi]. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia STIESIA Surabaya.
- Bhatti, N., Hashmi, M. A., Raza, S. A., Shaikh, F. M., & Shafiq, K. (2011). Empirical analysis of job stress on job satisfaction among university. *International Business Research*, 4(3), 264–270. <https://doi.org/10.5539/ibr.v4n3p264>
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern Methods for Business Research* (pp. 295–336). Lawrence Erlbaum Associates.
- Cummins, R. C. (1990). Job stress and the buffering effect of supervisory support. *Group & Organization Management*, 15(1), 92–104. <https://doi.org/10.1177/105960119001500107>
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646–3673. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>
- Dharma, C. (2013). Hubungan antara turnover intention dengan komitmen organisasional di PT. X Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*, 1(2), 1–9.
- Gunlu, E., Aksarayli, M., & Perçin, N. Ş. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(5), 693–717. <https://doi.org/10.1108/09596111011053819>
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi kasus pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1–16. <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/606>
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia* (2nd ed.). BPFE.
- Hasan, A. (2009). *Marketing* (A. Grafika (ed.)). Media Pressindo.
- Hasan, L. (2012). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin terhadap komitmen organisasi pegawai dinas perindustrian Perdagangan pertambangan dan energi Kota Padang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 57–92.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In *Advances in International Marketing* (Vol. 20, pp. 277–319). [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)
- Hulin, C. L., Roznowski, M., & Hachiya, D. (1985). Alternative opportunities and withdrawal decisions: Empirical and theoretical discrepancies and an integration. *Psychological Bulletin*, 97(2), 233–250. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.97.2.233>

- Iqbal, M., & Waseem, M. A. (2012). Impact of job stress on job satisfaction among air traffic controllers of civil aviation authority: An empirical study from Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(2), 53–70. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v2i2.1854>
- Jehangir, M., Kareem, N., Khan, A., Jan, M. T., & Soherwardi, S. (2011). Effects of job stress on job performance & job satisfaction. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(7), 453–465.
- Kharismawati, D. A. P., & Dewi, I. G. A. M. (2016). Pengaruh komitmen organisasional, dukungan sosial, dan iklim etika terhadap turnover intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 1368–1398. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/17305>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2008). *Organizational behavior* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (S. Purwanti (ed.); V. A. Yuwono (trans.); 10th ed.). Andi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mansoor, M., Fida, S., Nasir, S., & Ahmad, Z. (2011). The impact of job stress on employee job satisfaction: A study on telecommunication sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 2(3), 50–56.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* (D. Angelia (trans.)). Salemba Empat.
- Mawadati, D., & Saputra, A. R. P. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *Forum Ekonomi*, 22(1), 18–26. <https://doi.org/10.30872/jfor.v22i1.6012>
- Michael, O., Court, D., & Petal, P. (2009). Job stress and organizational commitment among mentoring coordinators. *International Journal of Educational Management*, 23(3), 266–288. <https://doi.org/10.1108/09513540910941766>
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
- Pareke, F., & Suryana, P. (2009). Hubungan kausalitas antara keadilan organisasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. *Trikonomika: Jurnal Ekonomi*, 8(2), 96–102. <http://jurnal.fe.unpas.ac.id/ojs/index.php/trikononika/article/view/77>
- Rachman, M. M., Handayani, C. M. S., & Sugijanto, S. (2022). The mediating role of job satisfaction: The impact of organizational commitment on employee intention to quit. *Asia Pacific Management and Business Application*, 11(2), 201–220. <https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2022.011.02.5>
- Rivai, H. V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (7th ed.). Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen* (N. I. Putera (ed.); B. Sabran & D. B. Putera (trans.); 10th ed.). Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational behavior* (14th ed.). Prentice-Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku organisasi (Organizational behavior)* (D. Angelica, R. Cahyani, & A. Rosyid (trans.); 15th ed.). Salemba Empat.
- Ronodipuro, & Husnan, S. (1995). *Manajemen sumber daya manusia*. LP3ES.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Rand McNally.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Wahyuningrum, E., & Khan, R. B. F. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada Generasi Z di DKI Jakarta. *Jurnal E-Bis*, 7(2), 486–499. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i2.1236>

Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1203. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p02>

Zulfikar. (2022). Dampak komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Aceh Utara. *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 13(1), 117–126. <https://doi.org/10.47766/itqan.v13i1.415>