**PERAN KOMITMEN ORGANISASIONAL**

**MEMEDIASI PENGARUH STRES KERJA DAN**

**KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI KELUAR**

**Irwanto (1)**

**I Gede Riana (2)**

**Ni Nyoman Kerti Yasa (3)**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud) – Bali, Indonesia

e-mail. [irwan\_gitzu@yahoo.co.id](mailto:irwan_gitzu@yahoo.co.id) / Telp.085238806794

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud) – Bali, Indonesia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud) – Bali, Indonesia

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan penjelasan mengenai peran komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi keluar. Pengumpulan data menggunakan sample jenuh terhadap 63 responden dimana semua responden berasal dari Abalone restauran. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data *Partial Least Square* (PLS) dan dalam penghitungan peran mediasi menggunakan *Variance Accounted For* (VAF). Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa stres kerja terhadap intensi keluar berpengaruh positif. Stres kerja juga terhadap komitmen organisasional berpengaruh negatif. Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional berpengaruh positif. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap intensi keluar karyawan berpengaruh negatif. Stres kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi keluar dimediasi oleh komitmen organisasional.

**Kata kunci :** stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan intensi keluar

***ABSTRACT***

*The purpose of this study is to shed light on the role of organizational commitment in mediating the effects of job stress and job satisfaction to the intention out. Collecting data using sample saturated with 63 respondents where all respondents come from Abalone restaurant. This study uses data analysis techniques Partial Least Square ( PLS ) and the calculation using the mediation role of variance accounted For ( VAF ) . This study showed that work stress to the intention out positive and significant impact. Stress also work against the negative influence of organizational commitment. Job satisfaction significant positive effect on organizational commitment significant positive effect. Job satisfaction and organizational commitment significant negative effect on the intentions of employees were significantly negative influence. Job stress and job satisfaction to the intention out mediated by organizational commitment.*

***Keywords:*** *Job Stres, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intantion Turnover.*

**PENDAHULUAN**

Melihat pertumbuhan dunia bisnis dan pariwisata terkhususnya Bali berkembang sangatlah pesat saat ini. Pengelolan bisnis yang baik disetiap perusahaan tentulah sangat diperlukan terlebih restauran yang berada di Bali yang hanya mengandalkan perkembangan pariwisata. Memperoleh laba yang tinggi serta menjadi kompetitor yang handal adalah tujuan dari setiap perusahaan. Pengelolaan sumber daya yang baik adalah hal yang harus dilakukan oleh setiap organisasi. Nilai kompetitif dalam suatu organisasi atau pun perusahaan hanya dimiliki oleh sumber daya manusia, membawa perusahaan mencapai segala tujuan yang diinginkannya merupakan peranan sumber daya manusia untuk membatu para manajer dalam perusahaan (Wulandari, 2011).

Abalonne Restauran merupakan salah satu restauran berkelas yang berlokasi di daerah Bali selatan. Ciri khas dari restauran ini adalah masakannya yang mencirikhaskan masakan Cina atau *Chinese Food.* Pangsa pasar mereka sendiri tentunya adalah masyarakat Cina yang sedang berlibur ke Bali. Restauran ini memiliki tempat yang cukup besar dan didukung oleh staf yang cukup banyak yaitu sekitar 63 karyawan dengan kemampuan dibidangnya masing-masing yang sudah memenuhi standar operasional sebuah restauran berkelas.

Semenjak didirikannya restauran ini di tahun 2013 *turnover* karyawan dapat dilihat cukup signifikan begitupun di bulan bulan berikutnya. Perekrutan karyawan pun dilakukan hampir setiap bulannya agar operasional restauran ini dapat berjakan dengan baik sehingga tidak berdampak bagi pelanggan restauran. Kondisi ini terus berulang sampai dengan tahun berikutnya dimana *turnover* masih terlihat cukup signifikan. Hal yang menjadi alasan dominan yang disampaikan karyawan adalah adanya ketikpuasan terhadap organisasi atau perusahaan ini khususnya penggajian atau upah. *Turnover* karyawan merupakan masalah penting yang perlu memperoleh perhatian utama bagi manajemen di organisasi, perusahaan dan industri pariwisata. Salah satu perusahaan yang mengalami ini adalah Abalonne Restauran Jimbaran Bali. Berikut ini adalah tabel data *turnover* karyawan yang terjadi pada Abalonne Restauran.

**Tabel 1**

**Karyawan Yang Keluar dari November 2013 – Februari 2015**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Bulan &Tahun | Jumlah *Resign* (Orang) | Total Karyawan (Orang) | Intensi Turnover |
| 1 | Nov 2013- Jan 2014 | 3 Karyawan | 64 Karyawan | 4,68 % |
| 2 | Feb-Apr 2014 | 1 Karyawan | 63 Karyawan | 1,59 % |
| 3 | Mei-Jul 2014 | 4 Karyawan | 64 Karyawan | 6,25 % |
| 4 | Jul-Sept 2014 | 2 Karyawan | 62 Karyawan | 3,23 % |
| 5 | Okt-Dec 2014 | 3 Karyawan | 62 Karyawan | 4,84 % |
| 6 | Jan-Mar 2015 | 2 Karyawan | 65 Karyawan | 3,07 % |

Sumber : HRD Abalonne Restaurant 2015

Melihat tingkat *turnover* yang terjadi dari tahun 2012 sampai dengan Februari 2015 yang ada pada uraian Tabel 1, peneliti berusaha menganalisa pengaruh dari stres kerja dan kepuasan kerja melalu mediasi komitmen organisasi terhadap tingkat intensi *turnover* karyawan.

Niat dari karyawan untuk keluar dari apa yang dikerjakannya secara sukarela yang merupakan pilihan yang diambil berdasarkan pertimbangannya disebut *turnover intention*. Masalah besar bagi perusahaan terkadang atau sering timbul dari niat karyawan untuk meninggalkan (Mahdi *dkk*., 2012). Dalam menghindari hal-hal yang tidak diinginkan dalam sautu organisasi seperti misalnya *turnover* karyawan, perusahaan melakukan berbagai cara agar tingkat *turnover* karyawan tidak tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Matti (2014) pada polisi di aman membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap tingkat intensi *turnover*.

Robbins (2011) menyatakan stres merupakan keadaan dimana individu menghadapi peluang, masalah atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya, dimana hasil akhirnya dipersepsikan sebagai ketidakpastian. Akhir-akhir ini stres kerja telah menjadi masalah yang serius bagi menejemen perusahaan dalam dunia bisnis (Qureshi *et al*., 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Matti (2014) pada polisi di aman membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap tingkat intensi *turnover*.

Salah satu penyebab faktor penting penyebab tingginya tingkat intensi *turnover* karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada perusahaan adalah salah satu variabel yang menjadi faktor yang mempengaruhi intensi keluar karyawan. Martin dan Gert, (2008) menemukan kepuasan kerja karyawan dengan turnover intention memiliki hubungan yang kuat. Salleh *et al*. (2012) mengungkapkan aspek kepuasan kerja terhadap *turnover intention* terbukti berpengaruh negatif. Pendapat diatas juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Handaru dan Nailul (2012) dimana didapatkan kepuasan kerja seorang karyawan terhadap *turnover intention* berpengaruh negatif.

Karyawan yang berkomitmen adalah hal yang dibutuhkan organisasi dalam menghadapi persaingan, hal ini dikarena komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang mengikat karyawan dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan (Jafri, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh Emdy dan Artha (2014), menemukan bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang kuat tehadap organisasi akan sangat susah untuk pergi meninggalkan organisasi tersebut.

Berdasarkan penjabaran diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan Abalonne Restauran Jimbaran. Dimana tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan stres kerja, kepuasan dan komitmen karyawan dan niat berpindah pekerjaan yang terjadi pada karyawan Abalonne Restauran Jimbaran, agar dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen perusahaan agar dapat menekan angka *turnover* sebenarnya.

**KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

**Pengaruh stres kerja terhadap intensi keluar**

Stres merupakan kondisi dimana seseorang akan menghadapi kendala, peluang dan tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya, yang hasilnya dipersepsikan sebagai ketidakpastian namun penting (Robbins, 2011). Penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak & Rahardja (2013) membuktikan bahwa stres kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mengakibatkan pada peningkatan tingkat intensi *turnover* dan akan berunjuk pada keputusan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Syahronica (2015) dan Johartono (2013) mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh dominam dalam mempengaruhi intensi keluar karyawan Ancol Jakarta.

Hasil dari beberapa penelitian yang sudah diungkapkan sebelumnya oleh beberapa peneliti, dirumuskanlah hipotesis sebagai berikut:

H1 : Stres kerja berpengaruh positif terhadap intensi keluar.

**Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi**

Allimuhammadi *et al.* (2013) dengan penelitiannya menunjukan bahwa adanya pengaruh negatif antara variabel stres kerja terhadap variabel komitmen organiasasi. Didukung pula dengan penelitian Cha *et al.* (2011), dan Wibowo (2011) yang mengungkapkan variabel stres kerja terhadap komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif diantara keduanya. Penelitian oleh Velnamphy dan Aravinthan (2013) dan Johartono dan Widuri (2014) diketahui bahwa stres kerja karyawan tidaklah berpengaruh terhadapa komitmen organisasi atau berpengaruh negatif terhadapnya.

Setelah melihat hasil dari penelitian-penelitian yang sudah ada sebelumnya, hipotesis penelitian pun dirumuskan sebagai berikut:

H2 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi

**Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.**

Silva (2006) mengungkapkan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan memiliki pengaruh signifikan. Pareke dan Popo (2009), Gunlu *et al*. (2009), serta Hasan (2012) dalam penelitian yang mereka lakukan membuktikan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional memiliki hubungan yang positif signifikan. Tingkat komitmen organisasi akan menjadi tinggi terhadap perusahaanya pada saat tingkat kepuasan kerja mereka dapat dipenuhi oleh organisasi atau perusahaan mereka. Mahardika dan Artha (2014) dalam penelitian yang mereka lakukan mengungkapkan variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional terdapat pengaruh positif dan signifikan.

Setelah melihat hasil dari penelitian-penelitian yang sudah ada sebelumnya, hipotesis penelitian pun dirumuskan sebagai berikut:

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

**Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi keluar.**

Chen *et al*. (2006) mengatakan kepuasan kerja dan komitmen organisasional adalah 2 faktor yang sangat berpengaruh pada intensi keluar. Seorang karyawan akan memiliki komitmen organisasi terhadap perusahaan setelah melalui aspek kepuasan kerja. Jordan *et al.* (2011) dan Andrew *et al*. (2014) dalam penelitian mereka membuktikan bahwa kepuasan kerja dengan intensi *turnover* karyawan adalah berhubungan negatif. Hasil dari penelitian-penelitian yang sudah diungkapkan ini, hipotesis penelitian pun dirumuskan sebagai berikut:

H4: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi keluar.

**Pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi keluar**

Sebelumnya tentang komitmen dan niat berpindah pekerjaan telah dibuktikan oleh Michaels dan Spector (1982) dalam Matti, 2014 yang berpendapat bahwa komitmen organisasi terhadap niat berpindah dari pekerjaan memiliki hubungan yang negatif dan signifikan. Kumar *et al.* (2012); Qureshi (2013) dan Velnamphy *et al.* (2013) dalam penelitian mereka diketahui bahwa komitmen organisasi terhadap *turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan. Johartono dan Widuri (2014), dan Mahardika dan Artha (2013) menemukan komitmen organisasi terhadap intensi keluar karyawan yang dapat diartikan semakin tinggi tingkat komitmen organisasi memang berpengaruh negatif signifikan yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* yang akan terjadi.

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan dan diungkapkan sebelumnya, maka dpat dirumuskan hipotesis yang sudah diungkapkan sebelumnya sebagai berikut:

: Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap intensi keluar.

**Peran komitmen organisasi memediasi stres kkerja dan kepuasan kerja terhadap intesi keluar.**

Dalam penelitiannya, Akehurst*.* (2009), dibuktikan bahwa stres kerja terhadap intensi keluar adanya peran pemediasi oleh komitmen organisasional. Firth *at al.* (2004) mengungkapkan komitmen organisasional merupakan pemediasi variabel stres kerja dan variabel intensi keluar. Dalam penelitian – penelitian terdahulu juga mendapatkan hubungan yang negatif antara komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Menurut Ananta dan Ellitan (2007) stres kerja karyawan dapat meningkatkan *turnover* karyawan. Stres kerja yang tinggi dapat berdampak pada individu dan organisasi, dimana tiap individu mengenai stres kerja akan memiliki pandangan yang berbeda. Mahardika dan Artha (2014) menemukan bahwa secara tidak langsung kepuasan kerja memiliki pengaruh kuat terhadap *turnover intentions*, kepuasan kerja dengan intensi keluar dimediasi oleh komitmen organisational.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dan yang diungkapkan sebelumnya, dirumuskanlah hipotesis sebagai berikut:

: Komitmen Organisasi memediasi pengaruh antara stres kerja dengan intensi keluar

: Komitmen Organisasi memediasi pengaruh antara kepuasan kerja dengan intensi keluar.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan eksplanatori (*explanatory research*) yang bertujuan dalam menjelaskan kuasalitas atau hubungan antara variabel Stres Kerja (), Kepuasan Kerja (), Komitmen Organisasi () dan Intensi Keluar (), dengan menggunakan metode PLS (*Partial Least Squre*). Penelitian ini dilakukan pada Abalonne Restauran dengan total karyawan yang berjumlah 63 orang

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Karakteristik Responden**

Responden diberikan pertanyaan pertanyaan melalui kuesioner untuk mendapatkan informasi yang dapat mendukung penelitan sebanyak 63 eksemplar. Penyebaran kuesioner kepada responden yang ada pada Abalonne Restauran menghasilkan kesimpulan yaitu karakteristik responden seperti yang ditunjukkan dalam tabel 2 berikut,

**Tabel. 2**

**Karakteristik Responden**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Keterangan** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Jenis kelamin |  |  |
|  | * Pria | 40 | 63,50 |
|  | * Wanita | 23 | 36,50 |
|  | Total | 63 | 100,0 |
| 2 | Umur |  |  |
|  | * 18 - 25 tahun | 18 | 28,58 |
|  | * 26 - 33 tahun | 30 | 47,61 |
|  | * 34 - 41 tahun | 13 | 20,63 |
|  | * 42 - 49 tahun | 2 | 3,18 |
|  | Total | 63 | 100,00 |
| 3 | Tingkat Pendidikan |  |  |
|  | * Setingkat Sekolah Menengah | 17 | 26,98 |
|  | * Setingkat Diploma | 35 | 55,55 |
|  | * Setingkat Sarjana | 11 | 17,46 |
|  | Total | 63 | 100,0 |
| 5 | Masa Kerja |  |  |
|  | * 0 - 1 tahun | 23 | 36,50 |
|  | * 2 - 3 tahun | 40 | 63,50 |
|  | Total | 63 | 100,0 |

Sumber: Data diolah, 2015

Tabel 2 menunjukkan responden berjenis kelamin pria yaitu sebesar 63,50% merupakan responden yang terbesar dan sisanya adalah berjenis kelamin wanita yaitu sebesar 36,50 %. Usia responden antara 26 tahun sampai dengan 33 tahun sebesar 47,61 %. Diikuti berikutnya dengan grup dengan usia 18 tahun sampai 25 tahun sebesar 28,58%. Diurutan selanjutnya adalah grup dengan usia 34 tahun sampai 41 tahun yaitu sebesar 20,63%, dan grup dengan usia 42 tahun sampai dengan 49 tahun hanya 3,18%.

Tabel 2 juga menunjukkan tingkat pendidikan responden, dimana sebagian besar pendidikan terakhirnya adalah setingkat Diploma sebesar 55,55%, diikuti dengan tingkat pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan sebesar 26,98% dan tingkat presentasi pendidikan Sarjana hanya sebesar 17,46%. Kebanyakan karyawan memiliki rentan kerja antara 2 tahun sampai dengan 3 tahun, sebesar 63,50% dan sisanya masa kerja 0 tahun samapai dengan 1 tahun sebesar 36.50% dimana ada beberapa karyawan yang telah bekerja dari semenjak restauran ini berdiri.

**Uji validitas dan realibilitas instrumen**

Pengujian validitas terhadap 63 responden dari karyawan restauran menunjukkan nilai koefisien dari semua indikator dalam variabel memiliki nilai diatas dari 0,3 dan disimpukanlah dimana semua pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Hasil uji realibilitas menunjukkan nilai *Alpha Cronbanch* diatas dari 0,6 dan dinyatakan semua variabel kuesioner sudah memenuhi syarat reliabilitas untuk dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Deskripsi Stres Kerja (X1)**

Perasaan yang sering dialami oleh setiap karyawan dalam menghadapi perkerjaan ditempat mereka bekerja dapat dikatakan sebagai stres kerja. Stres kerja pada penelitian ini diukur dengan memasukkan 4 dimensi dimana masing masing dimensi memiliki indikator-indikator tersendiri. Dimensi – dimensi tersebut adalah atasan (X1.1) dengan 2 indikator, beban kerja (X1.2) dengan 2 indikator, hambatan pekerjaan (X1.3) dengan 2 indikator, yang terakhir tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan (X1.4) dengan 2 indikator. Hasil analisis deskriptif stres kerja ditunjukkan oleh tabel 3.

Tabel 3 menunjukkan bahwa penilaian karyawan terhadap stres kerja adalah tinggi, dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan dengan nilai rata – rata sebesar 3,68 dengan katagori tinggi dan pada item atasan memiliki nilai terendah dengan skor 3,52. Hasil dari nilai rata-rata semua dimensi adalah 3,61 dengan katagori tinggi. Indikator terbesar dari dimensi ini adalah karyawan sering merasa kelelahan saat bekerja dikarenakan banyaknya tuntutan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan kepada karyawan. Melihat hasil penjabaran diatas untuk mengurangi stres kerja karyawan, perusahaan sebaiknya memberikan perhatian terhadap tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan oleh perusahaan.

**Tabel 3**

**Deskripsi Variabel Stres Kerja (X1)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Proporsi Jawaban (%)** | | | | | | **Rata**  **Rata** | **Keterangan** |
| **1** | | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **Atasan (X1.1)** | | | | | | | **3,52** | Tinggi |
| Memberikan instruksi yang tidak jelas | 0 | 17,5 | | 27,0 | 38,1 | 17,5 | 3,56 | Tinggi |
| Bertindak kurang adil dalam pembagian pekerjaan kepada bawahan | 0 | 15,9 | | 30,2 | 44,4 | 9,5 | 3,48 | Tinggi |
| **Beban Kerja (X1.2)** | | | | | | | **3.65** | Tinggi |
| Beban kerja dirasakan berat karena tuntutan pekerjaan yang tinggi | 0 | | 12,7 | 20,6 | 44,4 | 22,2 | 3,76 | Tinggi |
| Sering terlibat dalam kegiatan yang saling bertentangan dengan pekerjaan | 0 | | 19,0 | 25,4 | 38,1 | 17,5 | 3,54 | Tinggi |
| **Hambatan Pekerjaan (X1.3)** | | | | | | | **3,60** | Tinggi |
| Sering merasa kesulitan dalam memenuhi standar kinerja yang ditetapkan perusahaan | 0 | | 15,9 | 15,9 | 39,7 | 28,6 | 3,81 | Tinggi |
| Mengalami hambatan komunikasi dengan pihak lain dalam perusahaan. | 0 | | 25,4 | 23,8 | 38,1 | 12,7 | 3,38 | Tinggi |
| **Tuntutan dan Tanggung Jawab Pekerjaan (X1.4)** | | | | | | | **3,68** | Tinggi |
| Sering diminta untuk ikut bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan lain | 0 | | 15,9 | 36,5 | 27,0 | 20,6 | 3,52 | Tinggi |
| Sering merasakan kelelahan karena banyaknya tuntutan tugas/pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. | 0 | | 11,1 | 22,2 | 38,1 | 28,6 | 3,84 | Tinggi |
| **TOTAL RATA-RATA** |  | |  |  |  |  | **3,61** |  |

Sumber: Data diolah 2015

**Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X2)**

Sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, baik senang maupun tidak senang merupakan cerminan dari kepuasan, kepuasan kerja sendiri timbul saat karyawan mengalami atau merasakan hubungan timbal balik antara pekerjaan dengan balas jasa yang diterima.

**Tabel 4**

**Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X2)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Proporsi Jawaban (%)** | | | | | | **Rata**  **rata** | **Keterangan** |
| **1** | | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **Pekerjaan (X2.1)** | | | | | | | **3,59** | Baik |
| Tugas/pekerjaan yang ditekuni dirasakan menarik | 0 | 17,5 | | 30,2 | 31,7 | 20,6 | 3,56 | Baik |
| Tugas/pekerjaan yang ditekuni dapat memberi peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab | 0 | 11,1 | | 34,9 | 34,9 | 19,0 | 3,62 | Baik |
| **Penggajian (X2.2)** |  |  | |  |  |  | **3,47** | Baik |
| Perusahaan memberikan gaji sebanding dengan beban kerja yang saya kerjakan | 0 | 15,9 | | 39,7 | 27,0 | 17,5 | 3,46 | Baik |
| Gaji yang diterima. | 0 | 6,3 | | 49,2 | 34,9 | 9,5 | 3,48 | Baik |
| **Pengembangan Karir dan Promosi (X2.3)** | | | | | | | **3,60** | Baik |
| Mendapatkan kesempatan yang luas dalam hal pengembangan karir | 0 | 11,1 | | 38,1 | 28,6 | 22,2 | 3,62 | Baik |
| Promosi jabatan yang dilakukan perusahan cukup adil | 0 | 9,5 | | 39,7 | 33,3 | 17,5 | 3,59 | Baik |
| **Supervisi (X2.4)** | | | | | | | **3,63** | Baik |
| Atasan memeberikan arahan dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit untuk dikerjakan. | 0 | 7,9 | | 31,7 | 42,9 | 17,5 | 3,70 | Baik |
| Atasan selalu memberikan motivasi dalam bekerja. | 0 | 6,3 | | 38,1 | 47,6 | 7,9 | 3,57 | Baik |
| **Rekan Kerja dan Kelompok Kerja (X2.5)** | | | | | | | **3,90** | Baik |
| Selalu mendapatkan dukungan dari rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan | 0 | 6,3 | | 30,2 | 34,9 | 28,6 | 3,86 | Baik |
| Rekan kerja bersikap saling bersahabat, kompeten dan saling membantu. | 0 | 6,3 | | 22,2 | 42,9 | 28,6 | 3,94 | Baik |
| **TOTAL RATA-RATA** |  |  | |  |  |  | **3,63** |  |

Sumber: Data diolah 2015.

Dalam penelitian ini terdapat 5 dimensi dalam variabel kepuasan kerja dan masing – masing dimensi memiliki indikator–indikator tersendiri. Dimensi – dimensi tersebut adalah pekerjaan (X2.1), penggajian (X2.2), pengembangan karir dan promosi (X2.3), *supervise* (X2.4) dan rekan kerja dan kelompok kerja (X2.5).

Tabel 4 menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan adalah baik. Dimensi yang memiliki nilai terendah adalah pengganjian dengan nilai rata-rata hanya sebesar 3,47 dan dimensi yang mendapatkan nilai rata tertinggi adalah rekan kerja dan kelompok kerja yaitu sebesar 3,90. Hasil ini memperlihatkan bahwa karyawan dengan dimensi penggajian adalah baik, dimana dimensi penggajian diukur atas dasar dari indikator-indikator perusahaan memberikan gaji yang sebanding dengan beban kerja yang saya kerjakan dan gaji yang diterima sesuai dengan yang diterima karyawan lain. Nilai total kesulurhan indikator kepuasan kerja berjumlah 3.63.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan kurang mendapatkan gaji yang sebanding dengan beban kerja yang dikerjakan dan untuk meningkatkan kepuasan karyawan sebaiknya manager atau manajemen lebih memperhatikan pada penggajian karyawan atau upah yang diterima oleh karyawan.

**Deskripsi Variabel Komitmen Organisational (X2)**

Komitmen Organisational merupakan perasaan loyal yang dimiliki karyawan dimana mereka mau untuk tinggal di organisasi atau perusahaan dan bekerja demi kemajuan perusahaan. Dalam penelitian ini variabel komitmen organisasi diukur dengan komitmen afektif (Y1.1), komitmen berkelanjutan (Y1.2) dan komitmen normatif (Y1.3).

**Tabel 5**

**Deskripsi Variabel Komitmen Organisasitional (Y1)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Jawaban (dalam %)** | | | | | | **Rata**  **Rata** | **Keterangan** |
| **1** | | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **Komitmen Afektif (Y1.1)** | | | | | | | **3,56** | Baik |
| Saya mempunyai perasaan memiliki yang besar terhadap perusahaan | 0 | 6,3 | | 49,2 | 27,0 | 17,5 | 3,56 | Baik |
| Saya setuju dengan tujuan dari perusahaan | 0 | 11,1 | | 41,3 | 31,7 | 15,9 | 3,52 | Baik |
| Masalah yang ada di perusahaan ini adalah masalah bagi saya juga | 0 | 4,8 | | 42,9 | 39,7 | 12,7 | 3,60 | Baik |
| **Komitmen Berkelanjutan (Y1.2)** | | | | | | | **3,54** | Baik |
| Saya kuatir akan kehilangan senioritas apabila saya keluar dari perusahaan | 0 | 9,5 | | 44,4 | 28,6 | 17,5 | 3,54 | Baik |
| Saya akan takut jika kehilangan kesempatan promosi apabila saya keluar dari perusahaan ini | 0 | 9,5 | | 44,4 | 27,0 | 19,0 | 3,56 | Baik |
| Saya tidak rela kehilangan hubungan persahabatan denganrekan kerja apabila saya keluar dari perusahaan | 0 | 9,5 | | 44,4 | 28,6 | 17,5 | 3,54 | Baik |
| **Komitmen Normatif (Y1.3)** | | | | | | | **3,72** | Baik |
| Saya memperdulikan apa yang dipikirkan oleh orang lain bila saya keluar | 0 | 4.8 | | 38,1 | 38,1 | 19,0 | 3,73 | Baik |
| Saya tidak ingin mengecewakan majikan saya apabila saya keluar dari perusahaan | 0 | 9,5 | | 28,6 | 39,7 | 22,2 | 3,62 | Baik |
| Saya kuatir akan dicap buruk oleh rekan kerja apabila saya keluar dari perusahaan | 0 | 7,9 | | 34,9 | 34,9 | 22,2 | 3,59 | Baik |
| **TOTAL RATA-RATA** |  |  | |  |  |  | **3,60** |  |

Sumber: Data diolah 2015.

Tabel 5 memperlihatkan bagaimana penilaian karyawan terhadap komitmen organisasional mereka menunjukkan hasil baik, dan dapat dilihat dengan nilai rata–rata keseluruhan adalah 3,60. Indikator dengan nilai terendah dalam Tabel 5 adalah setujunya karyawan dengan tujuan perusahaan yakni 3,52 dan nilai indikator tertinggi ada pada dimensi komitmen normatif dengan nilai 3,72 dimana nilai indikator tertinggi pada saya memperdulikan apa yang dipikirkan oleh orang lain bila saya keluar daari perusahaan yakni 3,73 . Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang setuju dengan tujuan yang ada pada perusahaan.

Berdasarkan hasil dari tabel tersebut untuk meningkatkan komitmen organisational karyawan, perusahaan diharapkan dapat lebih menyakinkan kepada karyawan bahwa tujuan dari perusahaan adalah tujuan mereka juga sabagai karyawan sehingga karyawan memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan dan keduanya dapat berjalan dengan baik dan sejalan.

**Deskripsi Variabel Intensi Keluar (Y2)**

*Turnover intention* adalah salah satu keinginan dari individu untuk mencari pilihan yang lebih baik bagi karyawan itu sendiri dan meninggalkan organisasi. Variabel intensi keluar dalam penelitian ini diukur menggunakan 4 dimensi yaitu kecenderungan meninggalkan organisasi (Y2.1), kemungkinan mencari pekerjaan lain (Y2.2), kemungkinan meninggalkan organisasi (Y2.3) dan adanya alternatif pekerjaan yang lebih baik (Y2.4).

Berdasarkan Tabel 6 indikator yang memiliki nilai terendah yaitu merasakan kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat dengan nilai yaitu sebesar 3,59 dan indikator dengan nilai tertinggi yaitu merasakan kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan apabila terdapat alternatif pekerjaan yang lebih baik yakni 3,78. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat intensi keluar dari karyawan termasuk besar (tinggi). Penilaian karyawan terhadap intensi keluar dengan nilai keseluruhan dimensi adalah berjumlah 3,68.

Dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja terdapat 5 (lima) dimensi, dan setiap dimensi memiliki indikatornya masing-masing. Dimensi pekerjaan itu sendiri (X1), terdapat 4 indikator, dimensi gaji (X2) terdiri dari 3 indikator, dimensi kesempatan promosi karir (X3) memiliki 3 indikator, dimensi pengawasan (X4) terdapat 3 indikator, dan dimensi rekan kerja (X5) ada 4 indikator. Tabel 6 memperlihatkan dimana dimensi rekan kerja memiliki nilai tertinggi dengan nilai sebesar 4,35 yang dikatagorikan sangat setuju (puas). Melalui hasil ini memperlihatkan dimensi rekan kerja dikatagorikan baik oleh karyawan, dimensi rekan kerja meliputi: rekan kerja yang mengutamakan kepentingan bersama, rekan kerja saya menyenangkan, rekan kerja saya bersahabat, dan rekan kerja siap membantu saat dibutuhkan.

**Tabel 6**

**Deskripsi Variabel Intensi Keluar (Y2)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Jawaban (dalam %)** | | | | | | **Rata**  **Rata** | **Keterangan** |
| **1** | | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Merasakan kecenderungan untuk berpikir meninggalkan organisasi (Y2.1) | 0 | 17,5 | | 20,6 | 33,3 | 28,6 | 3,73 | Tinggi |
| Merasakan kemungkinan untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain (Y2.2) | 0 | 19,0 | | 22,2 | 36,5 | 22,2 | 3,62 | Tinggi |
| Merasakan kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat (Y2.3) | 0 | 19,0 | | 30,2 | 23,8 | 27,0 | 3,59 | Tinggi |
| Merasakan kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan apabila terdapat alternatif pekerjaan yang lebih baik (Y2.4) | 0 | 23,8 | | 11,1 | 28,6 | 36,5 | 3,78 | Tinggi |
| **TOTAL RATA-RATA** |  |  | |  |  |  | **3,68** |  |

Sumber: Data diolah 2015.

**Pengujian Hipotesis**

Hasil pengujian hipotesis pada tabel 7 menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan data yang dihasilkan seperti tabel berikut.

**Tabel 7**

**Hasil Uji Hipotesis**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Hubungan Antar Variabel | Pengaruh | Koefisien Jalur | *T-Statistic* | Keterangan |
| Stres Kerja → Intensi Keluar | Langsung | 0.264 | 2.704 | Signifikan |
| Stres Kerja Komitmen Organisasional | Langsung | -0.279 | 2.558 | Signifikan |
| Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi | Langsung | 0.614 | 5.588 | Signifikan |
| Kepuasan Kerja → Intensi Keluar | Langsung | -0.388 | 3.809 | Signifikan |
| Komitmen Organisasional → Intensi Keluar | Tidak Langsung | -0.284 | 2.771 | Signifikan |
| Stres Kerja → Intensi Keluar | Tidak Langsung | 0.344 | 5.156 | Signifikan |
| Kepuasan Kerja → Intensi Keluar | Tidak Langsung | -0.563 | 8.765 | Signifikan |

**Uji stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar**

Hasil uji menggunakan PLS mendapatkan menghasilkan koefisien jalur dimana nilai sebesar 0,264 dan t-statistik 2,704 pada pengaruh stres kerja terhadap intensi keluar. Hasil analisis ini dapat dilihat bahwa nilai t-statistik diatas dari 1,960, dan dapat disimpulkan hipotesis 1 mengungkapkan stres kerja terhadap intensi keluar berpengaruh positif dan signifikan dapat diterima.

**Uji stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional**

Hipotesis ini menggunakan PLS dalam pengujian dan mendapatkan hasil koefisien jalur dimana nilai sebesar -0,279 dan t-statistik 2,558 pada pengaruh langsung stres kerja terhadap komitmen organisational. Ini memperlihatkan nilai dari t-statistik diatas 1,960, dan dapat dinyatakan bahwa hipotesis 2 terbukti.

**Uji kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organizational**

Hipotesis ini menggunakan PLS dalam pengujian dan mendapatkan hasil koefisien jalur bernilai 0,614 dan t-statistik 5,588 dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisational. Melalui hasil analisis ini dapat dilihat nilai dari t-statistik diatas 1,960 (t table), dan dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja terhadap komitmen organisational berpengaruh positif dan signifikan pada hipotesis 3 terbukti.

**Uji kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar.**

Dalam hipotesis keempat memperlihatkan nilai -0,388 dan nilai t-statistik berjumlah 3,809 pada pengaruh dari kepuasan kerja terhadap Intensi Keluar menunjukkan nilai koefisien jalur. Nilai t statistik terbukti diatas dari nilai t-tabel sebesar 1,960 (t tabel) dan ini membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel epuasan kerja dengan intensi keluar. Dapat dilihat melalui koefisen jalurnya dimana kepuasan kerja terhadap intensi keluar memberikan pengaruh negatif, sehingga hipotesis 4 dapat diterima.

**Uji komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar.**

Hipotesis kelima memperlihatkan nilai koefisien jalur -0,284 dan nilai t-statistik 2,771 pada pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi keluar. Nilai t statistik tersebut lebih besar dari nilai t-tabel 1,960 yang memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap intensi keluar. Komitmen organisasi memberikan pengaruh negatif terhadap intensi keluar yang ditunjukkan oleh koefisien jalur, yang berarti semakin tinggi komitmen organisasi maka intensi keluar akan menurun, sehingga hipotesis 5 dapat diterima.

**Uji peran komitmen organisasi memediasi stres kerja terhadap intensi keluar**

Berdasarkan Tabel 7, dimana stres kerja terhadap komitmen organisasi berpengaruh secara negatif yaitu sebesar -0.279. Stres kerja juga menunjukkan pengaruh langsung secara positif dan signifikan dengan intensi keluar yaitu sebesar 0.344. Komitmen organisasional terhadap intensi keluar berpengaruh secara negatif yaitu sebesar -0.284. Perhitungan menggunakan VAF = = 0.187 (18,7%), hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional dikategorikan bukan pemediasi. Dari hasi ini menunjukkan komitmen organisasional tidak memiliki peran sebagai pemediasi. Hipotesis 6 yang menyatakan komitmen organisasional merupakan pemediasi antara stres kerja terhadap intensi keluar tidak terbukti.

**Uji peran komitmen organisasi memediasi kepuasan kerja terhadap intensi keluar**

Berdasarkan Tabel 7, dimana kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional berpengaruh positif dengan nilai sebesar 0.614. Kepuasan kerja juga memperlihatkan adanya pengaruh secara negatif terhadap intensi keluar dengan nilai -0.284. Dilihat dari komitmen organisasional terhadap intensi keluar memiliki pengaruh negatif sebesar -0.563. Perhitungan menggunakan VAF = = 0.236 (23,6%), hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional dikategorikan sebagai pemediasi parsial. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional memiliki peran sebagai pemediasi. Hipotesis 7 (H7) yaitu komitmen organisasional merupakan pemediasi antara kepuasan kerja terhadap intensi keluar terbukti.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**Pengaruh stres kerja terhadap intensi keluar**

Melalui hasil analisis menunjukkan stres kerja dengan intensi keluar berpengaruh positif signifikan. Malalui analisis ini dapat diartikan karyawan yang mengalami stres kerja melalui tanggung jawab pekerjaan dan tuntutan yang meliputi seringnya diminta dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan lain memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan intensi keluar karyawan, sehingga karyawan yang merasa tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan yang berat cenderung mamiliki niat untuk keluar atau intensi keluar yang tinggi dalam perusahaan.

Hasil analisis ini dijelaskan bahwa intensi keluar yang rendah disebabkan oleh karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya. Hasil dari penelitian ini mengkonfirmasi penelitian Syahronica (2015) dan Johartono (2013) bahwa stres kerja berpengaruh dominan dalam mempengaruhi intensi keluar karyawan.

**Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi**

Dari hasil analisis yang dilakukan memperlihatkan stres kerja terhadap komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan. Temuan ini dapat diartikan karyawan yang memiliki stres kerja yang tinggi dalam perusahan tidak mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat komitmen organisasional terhadap perusahaan. Hal ini membuktikan karyawan yang mendapatkan tingkat stres kerja yang tinggi tidak akan memiliki komitmen terhadap organisasinya. Hasil inilah dapat diketahui dimana stres kerja terhadap komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan. Hasil analisis ini juga mengkonfirmasi penelitian yang dilakukan Velnamphy dan Aravinthan (2013) dan Johartono dan Widuri (2014) yang membuktikan bahwa hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasional adalah negatif signifikan. Sama halnya dengan pendapat Wibowo (2011) dan Cha *et al*. (2011) stres kerja terhadap komitmen organisasional memiliki hubungan negatif dan signifikan.

**Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi**

Hasil analisis yang didapat membuktikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan. Melalui penelitian inilah dapat diartikan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan, penggajian, pengembangan karir, supervisi, dan rekan kerja yang mau membantu saat diperlukan akan memberikan kotribusi yang baik terhadap peningkatan komitmen organisasi karyawan sehingga karyawan yang merasa puas dengan perusahaan mereka dan rekan kerja akan merasa memiliki dan betah untuk tinggal dalam organisasi atau perusahaan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pareke dan Popo (2009), Gunlu *et al*. (2009), Hasan (2012); Aydogdu dan Asikgil (2011) dimana didapati bahwa kepuasan kerja terhadap tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan berpengaruh positif.

**Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi keluar**

Dari hasil analisis ini membuktikan kepuasan kerja terhadap intensi keluar memiliki pengaruh negatif signifikan. Temuan ini dapat diartikan karyawan yang merasa puas dengan perusahaan yang meliputi: penggajian, pekerjaan, pengembangan karir dan promosi, kelompok kerja dan supervisi serta rekan kerja memberikan kontribusi negatif signifikan terhadap intensi keluar karyawan. Sehingga karyawan yang merasa puas dalam bekerja didalam perusahaan cenderung mengurungkan niat untuk beralih ke perusahaan lain dengan kata lain lebih ingin untuk menetap tinggal didalam perusahaannya.

Dari penelitian ini juga dapat dikatakan sesuai penelitian yang telah dilakukan oleh Jordan *et al.* (2011) dan Andrew *et al.* (2014) dalam penelitian mereka membuktikan bahwa kepuasan kerja dengan intensi *turnover* karyawan adalah berhubungan negatif.

**Pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi keluar**

Dari hasil analisis dapat diketahui tingkat komitmen organisasi terhadap intensi keluar memiliki pengaruh negatif. Dari temuan ini dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasional yang meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif memberikan kontribusi negatif signifikan terhadapn intensi keluar karyawan yang meliputi kecenderungan meninggalkan organisasi, kemungkinan meninggalkan organisasi, kemungkinan mencari pekerjaan lain, dan adanya alternatif pekerjaan yang lebih baik.

Hasil dari penelitian ini juga sekaligus sejalan dengan Kumar *et al.* (2012), Komariah *et al.* (2014) dan Mahardika dan Artha (2013) dimana mereka mendapatkan antara komitmen organisasi dan *turnover intention* memiliki pengaruh negatif signifikan, karyawan yang berarti semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* yang akan terjadi.

**Peran komitmen organisasional memediasi stres kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi keluar**

Dari hasil analisis membuktikan stres kerja terhadap intensi keluar tidak dimediasi oleh komitmen organisasional. Hasil dari penelitian ini menginformasikan bahwa stres kerja menjadi prediktor utama intensi keluar karyawan. Hasil ini memberikan makna bahwa Abalonne restauran perlu memperhatikan stres kerja yang dialami karyawannya dalam perusahaan mereka agar dapat sebisa mungkin dikurangi. Kepuasan kerja dengan intensi keluar kedua variabel ini dimediasi oleh komitmen organisasional dan mambuktikan bahwa semakin puas karyawan terhadap perusahaan mereka sehingga komitmen organisasional mereka juga akan tinggi dan dapat menjadi kecenderungan intensi keluar akan rendah. Hasil ini memberi makna bahwa Abalonne restauran harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan untuk mengurangi intensi keluar karyawan yang terjadi dalam perusahaan.

Dari temuan ini didapati bahwa dukungan dukungan dari beberapa hasil penelitian terdahulu terbukti. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap intensi keluar dimediasi oleh komitmen organisasional Firth *et al*. (2004) dan Akehurst *et al.* (2009). Penelitian yang dilakukan oleh Mahardika dan Artha (2014) menemukan hubungan antara kepuasan kerja terhadap intensi keluar karyawan dimediasi oleh komitmen organisasional.

**Implikasi Hasil Penelitian**

Dari hasil analisis yang ini dapat diketahui bahwa tingkat intensi keluar karyawan terhadap perusahaan atau organisasi dipengaruhi oleh variabel stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisational. Melalui hasil analisis penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman pengambilan keputusan dalam mengontrol tingkat intensi keluar karyawan melalui stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisational karyawan yang mereka miliki dan alami.

Stres kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menurunkan tingkat intensi keluar karyawan dalam sebuah perusahaan. Penelitian ini membuktikan bahwa tingkat stres kerja yang semakin tinggi dapat menyebabkan tingkat tingkat intensi keluar juga akan tinggi demikian juga sebaliknya. Hendaknya manajemen mempertimbangkan tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

Selain stres kerja, kepuasan kerja juga adalah salah satu faktor yang paling penting sebagai penyebab tingkat intensi keluar karyawan dalam sebuah organisasi. Dilihat dari tingkat kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi, karyawan yang merasakan puas didalam tempat mereka bekerja maka tingkat komitmen untuk tetap tinggal di suatu perusahaan akan tinggi juga. Dalam penelitian ini kepuasan kerja di dominasi oleh rekan kerja dan kelompok kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa dukungan dan bantuan dari rekan kerja merupakan hal yang paling penting terhadap suasan yang ada pada lingkungan perusahaan atau organisasi sehingga mereka dapat menjalakan tujuan dari organisasi dengan baik.

Meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan bisa menurunkan tingkat intensi keluar karyawan, terdapat tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Komitmen normatif lebih mendominasi dan mempengaruhi tingkat intensi keluar, dapat diartikan juga karyawan tidak memiliki rasa tanggung jawab penuh terhadap organisasi yang mempekerjakannya. Semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap sebuah perusahaan maka semakin rendah tingkat intensi keluar karyawan dalam organisasi tersebut.

**Simpulan dan Saran**

Tujuan penelitian dan hasil penelitian ini dengan pembahasan yang telah di jabarkansebelumnya, diambilah kesimpulan sebagai berikut yaitu (1) stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap intensi keluar karyawan, (2) stres kerja berpengaruh negatif signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi, (4) kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi keluar karyawan, (5) komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan secara langsung terhadap intensi keluar, (6) komitmen organisasional terbukti menjadi pemediasi kepuasan kerja terhadap intensi keluar karyawan secara parsial namun komitmen organisasional dalam penelitian ini tidak memediasi stres kerja dengan intensi keluar.

Melalui hasil dari penelitian dan kesimpulan, dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut: (1) mengurangi stres kerja pada karyawan dapat dilakukan dengan memberikan pujian, penghargaan dan perhatian terhadap karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik untuk mengurangi keinginan keluar dari perusahaan, (2) meningkatkan kepuasan kerja dan mempertahankannya dalam perusahaan yaitu dengan adanya kesesuaian gaji dengan beban kerja dan adanya kesempatan promosi bagi karyawan, (3) mempertahankan komitmen organisasional dengan memberikan penghargaan yang berkaitan dengan kontribusi mereka dalam hal melakukan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan rasa keyakinan kepada karyawan bahwa mereka merupakan salah satu bagian dari perusahaan sehingga timbul rasa memiliki terhadap organisasi, (4) mengurangi intensi keluar karyawan dari pekerjaannya dapat dilakukan dengan pemberian keadilan gaji yang sesuai dengan beban kerja mereka, memberikan waktu lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan, serta meningkatkan loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional.

**REFERENSI**

Alimohammadi, Meysam. Neyshabor, Ali Jamali. 2013. Work Motivation And Organizational Commitment Among Iranian Employees. *International Journal Of Research In Organizational Behaviour And Human Resource Management*. Vol.1, No. 03, pp. 1-12.

Ananntan, Lina dan Elliatan, Lena. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern.* Bandung: Alfabeta.

Aydogdu, Sinem dan Asikgil, Baris. 2011. An Empirical Study of the Relationship Organizational Commitment, and Turnover Intention. *International Review of Human Resource,* Vol. 1, No.3, pp. 43-53.

Cha, Jae Min; Kim, Seung Hyun; Cichy, Ronald F. 2011. Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Contextual Performance: Examining Effects of Work Status and Emotional Intelligence among Private Club Staff Members . *Psychology & Marketing,* Vol. 21, No. 6, pp. 405-424.

Cheng G.H.-L., & Chan D. K.-S. 2006. Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. Applied Psychology: *An International Review*, Vol.57, No. 5, pp. 272- 303.

Emdy Mahardika Putra, Artha Wibawa, 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai variable Intervening pada PT. Auto Bagus Rent Car Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 4. pp. 1100-1118.

Firth, Lucy, Mellor, David J, Moore, Kathleen A, Loquet, Claude. 2004. How can Managers Reduce Employee Intention to quit? *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 19, No. 2, pp. 170-187.

Gunlu, Ebru., Aksarayli, Mehmet., Sahin Perçin, Nilüfer. 2009. Job satisfaction and organizational commitment of Hotel Managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 22, No. 5, pp: 693-717.

Hasan, Lenny. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdangan Pertambangan dan Energi Kota Padang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 3, No. 1, pp. 57-92.

Handaru, Agung W.., Muna, Nailul. 2012. Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Devisi PT. Jamsostek*. Jurnal Resei manajemen Sains Indonesia (JRMSI*). Vol. 3 No. 1. Pp. 89-94.

Jafri, Mohd Hassan, 2010, Organizational Commitment and Employee’s Innovative Behavior, *Journal of Managemnt Research* Vol. 1, No. 1, pp. 62-68.

Johartono dan Widuri, R. 2014. Analisa Pengaruh Stres kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover intention karywan Kantor Konsultan pajak di Surabaya, *Journal of Tax and Accounting Review*, Vol. 3, No. 2. Pp. 223-241.

Pareke, Fahrudin Js. dan Popo Suryana. 2009. Hubungan Kausalitas antara keadilan organisasional, kepuasan kerja dan Komitmen organisasional. *Trikonomika*, Vol. 8, No. 2, pp. 96-102.

[Peter J. Jordan](http://www.emeraldinsight.com/action/doSearch?ContribStored=Jordan%2C+P+J), [Ashlea Troth](http://www.emeraldinsight.com/action/doSearch?ContribStored=Troth%2C+A), 2011. "Emotional intelligence and leader member exchange: The relationship with employee turnover intentions and job satisfaction", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 32 No. 3, pp.260 - 280

Kumar, R., Charles, R., and Peter Y. 2011. A Study on *Turnover* Intention in Fast Food Industry: Employees’ Fit to the Organizational Culture and the Important of their Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences,* Vol. 2, No. 5, pp. 9-42.

Mahdi Ahmad F., Mohammad Zaid M. Z., Mohd Roslan M. n., Ahamad Asmidi S., and Abang Sularnama. N. 2012. The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intantion. *American Journal of Applied Science*, Vol. 9 No. 9, pp. 1518-1526.

Martha C. Andrews, K. Michele Kacmar, Charles Kumar. 2014. The mediational effect of regulatory focus on the relationship between mindfulness and job satisfaction and turnover intention. *Career Development International*. Vol. 19, No. 5, pp. 494-507.

Martin, A. and Gert R. 2008. Perfections of Organizational Commitment, Job Satisfaction. *Journal of Industrial Psychology*, Vol. 34, No. 1, Pp: 23-31.

Matti Vourensgrja, 2014. Organizational reform in hierarchical frontline organization tracking changes in stress and turnover intention during finish police reform years. *An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 37, No. 4. Pp. 850-874.

Matti Vourensgrja, 2014. Organizational reform in hierarchical frontline organization tracking changes in stress and turnover intention during finish police reform years. *An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 37, No. 4. Pp. 850-874.

Qureshi, M. I. 2013. Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intention: what we know, what should we know. *World Applied Sciences Journal*, Vol. 23 No. 6, p. 764-770.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2011. Organizational Behavior. 14th ed. Boston: Pearson.

Salleh, R., Mishaliny S. N., & Haryanni H. 2012. Job Satisfaction, Organizational Commitment and *Turnover* Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, Vol. 6, No. 12, pp: 316-322.

Simanjutak, N. & Rahardja, E. 2013. Analisis pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (studi pada PT Njoja Meneer Semarang). *Diponegoro Jornal of Management,* Vol. 2 No. 3, pp. 1-10.

Syahronica, Gabriela. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres kerja terhadap *Turnover Intention*. Studi pada karyawan departemen dunia fantasi PT. pembangunan jaya ancol Tbk. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 20, No. 1, pp. 1-6.

Velnamphy, T. Aravithan, S.A. 2013. Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks: A Sri Lankan Experience. *European* *Journal of Business and Management*. Vol.5, No.7, pp. 78-99.

Wibowo. 2011. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Wulandari, Astri. 2011. Pengaruh Employer Brand Terhadap Intensi Voluntary Turnover Karyawan dengan Mediasi dari Komitmen Organisasi dan kepuasan Kerja Studi Kasus: PT. Asuransi Jiwa XYZ. *Jurnal Manajemen* Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Vol. 3, No. 9. Pp. 227-235.