

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT.TATA KARYA GEMILANG**

**Rofiq Maulana Sya'ban**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di PT. Tata Karya Gemilang Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tata Karya Gemilang, Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan variabel independen (stres kerja), variabel dependen (*turnover intention*) dan variabel intervening (komitmen organisasi). Metode yang digunakan dalam mengambil sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan *simple random sampling* sejumlah 41 responden terdiri dari 27 orang laki-laki dan 14 orang perempuan. Metode pengumpulan data primer menggunakan kuesioner. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan program SPSS versi 22 sebagai alat analisis. Teknis analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas), dan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial (sendiri) bahwa variabel stres kerja (X) memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi (Z) hal ini ditunjukkan oleh t hitung sebesar -4,664 dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ . Variabel stres kerja (X) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* (Y) hal ini ditunjukkan oleh t hitung sebesar 5.238 dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ . Variabel komitmen organisasi (Z) memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* (Y) hal ini ditunjukkan oleh t hitung sebesar -5,803 dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ . Variabel komitmen organisasi tidak memediasi stres kerja terhadap *turnover intention* hal ini ditunjukkan oleh pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intention* -0,461 lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebesar -0,291.

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

**THE EFFECT OF WORK STRESS ON TURNOVER INTENTION  
WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENTS  
AS INTERVENING VARIABLES  
IN EMPLOYEES OF PT TATA KARYA GEMILANG**

**Rofiq Maulana Sya'ban**

**Abstract**

*This study aims to analyze the effect of work stress on turnover intention with organizational commitment as an intervening variable. This research was conducted at PT. Tata Karya Gemilang Sleman Regency, Yogyakarta. The population in this study were employees of PT. Tata Karya Gemilang, Sleman Regency, Yogyakarta. This study uses an independent variable (job stress), a dependent variable (turnover intention) and an intervening variable (organizational commitment). The method used in taking the sample is probability sampling using simple random sampling of 41 respondents consisting of 27 men and 14 women. Primary data collection method uses a questionnaire. The method of analysis in this study uses quantitative methods using the SPSS version 22 program as an analysis tool. The data analysis technique used includes validity test, reliability test, classic assumption test (normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test), and simple linear regression analysis. The results of this study show partially (alone) that the work stress variable (X) has a significant negative effect on organizational commitment (Z), this is indicated by the t count of -4.664 as evidenced by a significance value of  $0.000 \leq 0.05$ . The job stress variable (X) has a significant positive effect on turnover intention (Y). This is shown by the t count of 5,238 which is proven with a significance value of  $0.000 \leq 0.05$ . The organizational commitment variable (Z) has a significant negative effect on turnover intention (Y), this is indicated by the t count of -5.803 as evidenced by a significance value of  $0.000 \leq 0.05$ . Organizational commitment variable does not mediate work stress on turnover intention, this is indicated by the direct effect of work stress on turnover intention, -0,461 greater than the indirect effect of work stress on turnover intention through organizational commitment of -0,291.*

**Keywords:** *Job Stress, Intenton Turnover, Organizational Commitment*