

# Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Melalui Komitmen Afektif

<sup>1</sup>Dewi Rosalina, <sup>2</sup>Harun Al Rasyid, <sup>3</sup>Dwiyani Sudaryanti

<sup>1\*,2,3</sup>Universitas Islam Malang, Indonesia

\*Korespondensi: [dewirosalina.kanjabung@gmail.com](mailto:dewirosalina.kanjabung@gmail.com)

Submit : 12 Mar 2026 | Diterima : 06 April 2026 | Terbit : 08 April 2026

## ABSTRACT

*Employee turnover is a fairly common phenomenon and a major challenge for companies, including the Jabung Syariah Agro Niaga Producers Cooperative. High turnover can lead to decreased productivity, increased recruitment costs, and disrupted company operations. Therefore, it is important to understand the factors that contribute to employee turnover. Turnover decisions begin with turnover intention. This study aims to analyze the influence of Job Satisfaction on affective commitment, analyze the influence of Job Stress on affective commitment, analyze the influence of Job Satisfaction on Turnover intention, analyze the influence of Job Stress on Turnover intention, analyze the influence of Affective Commitment on Turnover intention, analyze the influence of Affective role as a mediator of the influence of Job Satisfaction on Turnover intention, and analyze the influence of Affective Commitment as a mediator of the influence of Job Stress on Turnover intention. This study involved 155 respondents as a sample, with data analysis using SmartPLS. The test results showed that job satisfaction has a positive and significant influence on affective commitment, while job stress has a negative and significant influence on affective commitment. In addition, job satisfaction was proven to have a negative and significant influence on turnover intention, while job stress had a positive and significant influence on turnover intention. Affective commitment was also found to have a negative and significant influence on turnover intention. Furthermore, job satisfaction and job stress were found to have an indirect influence on turnover intention through affective commitment as a mediating variable.*

**Keywords:** *Affective Commitment; Cooperative; Job Satisfaction; Job Stress; Turnover Intention.*

## ABSTRAK

Turnover karyawan merupakan fenomena yang cukup umum dan menjadi tantangan besar bagi perusahaan, termasuk di Koperasi Produsen Agro Niaga Jabung Syariah. Tingginya turnover dapat menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatnya biaya rekrutmen, dan terganggunya proses operasional perusahaan. Oleh karenanya, penting untuk memahami beberapa faktor yang menyebabkan turnover karyawan. keputusan turnover akan di mulai dari adanya Turnover intention terlebih dahulu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen afektif, menganalisis pengaruh Stres kerja mempengaruhi komitmen afektif, menganalisis pengaruh Kepuasan kerja mempengaruhi Turnover intention, menganalisis pengaruh Stres kerja mempengaruhi Turnover intention, menganalisis pengaruh Komitmen Afektif mempengaruhi Turnover intention, menganalisis pengaruh Afektif berperan sebagai mediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap Turnover intention, dan menganalisis pengaruh Komitmen Afektif berperan sebagai mediasi pengaruh stres kerja terhadap Turnover intention. Penelitian ini melibatkan 155 responden sebagai sampel penelitian, dengan teknik analisis data menggunakan SmartPLS. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sementara stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen afektif juga ditemukan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Lebih lanjut, kepuasan kerja dan stres kerja diketahui memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui komitmen afektif sebagai variabel mediasi.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja; Komitmen Afektif; Koperasi; Stres Kerja; Turnover Intention.

## PENDAHULUAN

Koperasi, sebagai salah satu jenis usaha berbasis anggota, sangat mengandalkan kinerja karyawannya untuk memberikan layanan terbaik dan memastikan kelangsungan hidup bisnis. Turnover karyawan adalah fenomena yang cukup umum dan menjadi tantangan besar bagi perusahaan, termasuk di Koperasi Produsen Agro Niaga Jabung Syariah. Tingginya turnover dapat menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatnya biaya rekrutmen, dan terganggunya proses operasional perusahaan. Menurut Ardan & Jaelani (2021) "*Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena preferensi pribadi". Menurut Yucel et al. (2023) "*turnover intention* berfungsi sebagai aspek perantara antara sikap berniat untuk keluar dengan tindakan aktual meninggalkan organisasi." Astutik & Priantono (2020) mengungkapkan "Kepuasan kerja yaitu senang atau tidak senang individu berkaitan dengan pekerjaannya." ketika karyawan senang melakukan pekerjaannya, dapat diasumsikan bahwa individu tersebut puas dan menunjukkan sikap positif. Sebaliknya jika individu tidak puas terhadap pekerjaannya, maka individu tersebut akan menunjukkan sikap negatif (Mubyl et al., 2023)

Salah satu faktor utama yang mendorong niat berhenti kerja karyawan adalah stres kerja, menurut penelitian Sutagana et al. (2022). Arlen & Hamsal (2024) mendefinisikan stres kerja sebagai konseptualisasi individu tentang reaksi kerja terhadap fitur lingkungan yang akan dihadapi karyawan, termasuk bahaya yang mungkin juga dihadapi karyawan saat bekerja di suatu organisasi. Ketika tingkat stres terlalu tinggi, pekerja dapat jatuh sakit atau berhenti (Rahadiyanti & Prahiawan, 2024). Menurut Hidayat et al. (2024), turnover intentions kerja berkorelasi positif dengan stres kerja.

Temuan penelitian Zafriarni & Fitri (2025), Rohani & Aryani (2025) dan Apriliawati et al. (2025), stres kerja memiliki dampak positif terhadap keinginan untuk meninggalkan organisasi. Menurut Zafriarni & Fitri (2025), tekanan yang relatif tinggi dapat menyebabkan masalah kesehatan fisik, masalah kesehatan mental, dan kurangnya kesejahteraan, yang dapat menyebabkan stres di tempat kerja dan menurunkan produktivitas karyawan. Penelitian Malonda et al. (2025) dan Habib et al. (2025) mendukung hal ini, menjelaskan bahwa stres dan beban kerja secara langsung memengaruhi rendahnya kepuasan kerja dan meningkatnya keinginan untuk berhenti.

Komitmen afektif menggambarkan seperti apa gambaran karyawan untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan (Ariyani & Sugiyanto, 2020). Adanya rasa tersebut karena perusahaan telah menyediakan begitu banyak sumber daya terhadap karyawan (misalnya: atmosfer kekeluargaan, penghasilan yang tinggi, relasi dengan teman kerja yang baik) kepada karyawan (Amalia & Herminingsih, 2020). Menurut Anggriawan et al. (2023) seorang karyawan yang berkomitmen afektif yang tinggi dengan akan enggan untuk meninggalkan perusahaan atau organisasinya disebabkan karyawan memiliki ketertarikan secara emosional yang kuat terhadap perusahaan, merasa dirinya memiliki kesamaan dengan perusahaan sehingga menunjukkan perhatian dan selanjutnya membentuk komitmen terhadap perusahaan atau organisasi tersebut. Karyawan juga punya rasa saling memiliki antara dirinya dengan perusahaan, selain itu dapat juga menurunkan tingkat stres kerja dan Turnover intention (Tetteh et al., 2020).

Karyawan dengan komitmen kontinuitas yang kuat bertahan karena mereka diwajibkan, sedangkan karyawan dengan komitmen afektif yang kuat bertahan karena mereka menginginkannya. Niat karyawan untuk berhenti akan lebih rendah ketika karyawan melihat tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Di sisi lain, pekerja yang tidak berkomitmen pada perusahaan lebih cenderung ingin berhenti (Sastrawan et al., 2022)

Koperasi Produsen Agro Niaga Jabung Syariah sebagai koperasi Agribisnis dan memiliki peran penting dalam mendukung kesejahteraan anggota dan masyarakat lokal. Namun, untuk mencapai visi tersebut, koperasi harus menjaga stabilitas tenaga kerjanya dengan mengurangi turnover yang tinggi. Hasil ini dikatakan tinggi karena menurut Uktutias et al. (2021) standar turnover karyawan pada perusahaan dikatakan normal yaitu 10%. Sedangkan di KAN Jabung pada tahun 2024 dari 375 total karyawan ada sebanyak 67 karyawan yang turnover atau sama dengan 18%.

Novelty dari penelitian ini yaitu menempatkan komitmen afektif sebagai mediasi

pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention. Penelitian sebelumnya hanya meneliti salah satu variabel tersebut. Penggunaan komitmen afektif dalam penelitian ini didasarkan atas pertimbangan logis bahwa keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi dapat memengaruhi bagaimana karyawan merespons kepuasan maupun tekanan kerja yang dirasakan. Karyawan dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi cenderung memiliki loyalitas yang kuat meskipun menghadapi tekanan, sementara karyawan yang memiliki kepuasan kerja namun komitmennya rendah tetap memiliki potensi untuk meninggalkan organisasi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KAN Jabung Syariah Jawa Timur yang berjumlah 375 karyawan. Peneliti memilih semua karyawan dari semua bisnis sebagai anggota populasi penelitian baik dari bisnis utama, bisnis pununjang bahkan sampai anak Perusahaan. Karena semua bisnis berpotensi bahwa karyawannya akan mengalami Turnover intention yang bisa terjadi dikarenakan kepuasan kerja yang menurun dan stress kerja yang meningkat. Sampel sebanyak 155 karyawan diperoleh dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan masa kerja minimal satu tahun. Kuesioner Google Forms dengan skala Likert digunakan untuk mengumpulkan data. Analisis data dilakukan menggunakan SEM PLS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Demografi Responden

Demografi responden merupakan salah satunya bagian krusial pada sebuah penelitian, karena berfungsi untuk menyajikan gambaran umum mengenai karakteristik individu yang menjadi objek kajian.

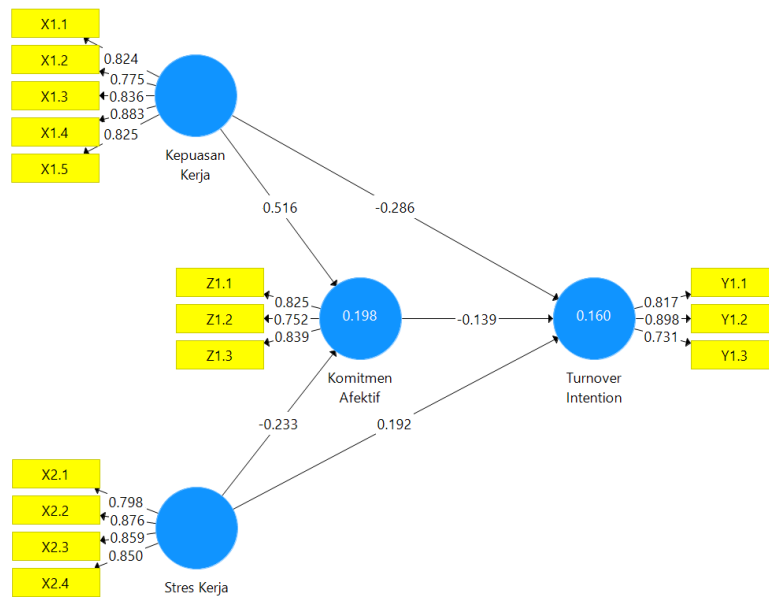
Tabel 1. Demografi Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Perempuan	55	35,5
Laki-laki	100	64,5
Usia (tahun)		
25 – 33	101	65,2
34 – 42	34	21,9
43 – 52	20	12,9
Pendidikan Terakhir		
SMA	68	43,9
Diploma	6	3,9
S1	77	49,7
S2	4	2,6
Lama Bekerja		
1 – 9 tahun	87	56,1
10 – 18 tahun	48	31,0
19 – 27 tahun	20	12,9
Level		
GM	4	2,6
Manajer	6	3,9
SPV	18	11,6
Staf	127	81,9

Sumber: Data diolah, 2025.

### Hasil SEM PLS

Hasil olahan data menggunakan struktural SEM-PLS disajikan pada gambar berikut.



Gambar 1. Hasil SEM-PLS

Seluruh indikator pada konstruk Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Komitmen Afektif, dan Turnover Intention mempunyai angka loading > 0.70, menandakan bahwa semua indikator yang diteliti memiliki konvergen validitas yang baik.

**Pengujian Hipotesis**

Hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Koefisien Jalur	t- statistics	p- values	Hasil
H1	Kepuasan Kerja → Komitmen Afektif	0,516	4,509	0,000	H1 diterima
H2	Stres Kerja → Komitmen Afektif	-0,233	2,252	0,025	H2 diterima
H3	Kepuasan Kerja → Turnover Intention	-0,286	2,815	0,005	H3 diterima
H4	Stres Kerja → Turnover Intention	0,192	2,340	0,020	H4 diterima
H5	Komitmen Afektif → Turnover Intention	-0,139	2,017	0,045	H5 diterima
H6	Kepuasan Kerja → Komitmen Afektif → Turnover Intention	-0,072	2,667	0,012	H6 diterima
H7	Stres Kerja → Komitmen Afektif → Turnover Intention	0,032	2,286	0,017	H7 diterima

Sumber: Data Olahan SEM-PLS, 2025.

**Pembahasan**

**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif**

Kepuasan Kerja memengaruhi komitmen afektif. Komitmen afektif yang terbentuk dari kepuasan kerja ini bersifat sukarela, dimana karyawan benar-benar ingin tetap berada dalam organisasi bukan karena terpaksa atau adanya ketergantungan ekonomi, melainkan karena merasa nyaman, dihargai, dan memiliki sense of belonging yang kuat. Tingkat komitmen afektif seorang karyawan terhadap perusahaan sangat dipengaruhi oleh kebahagiaan kerja mereka. Keterikatan emosional, afiliasi, dan keterlibatan individu dengan perusahaan tempat mereka bekerja disebut sebagai komitmen afektif. Seorang karyawan pasti akan menunjukkan loyalitas

dan keinginan untuk tetap bersama perusahaan ketika mereka bahagia dengan posisi mereka. Menurut Robbins & Judge (2022), sikap keseluruhan seseorang tentang pekerjaannya disebut sebagai kepuasan kerja. Ikatan emosional yang menjadi inti dari komitmen afektif kemudian diperkuat oleh pandangan optimis ini.

Opini positif tentang berbagai karakteristik tempat kerja, termasuk hubungan dengan atasan, rekan kerja, sistem penghargaan, dan kondisi kerja, biasanya dimiliki oleh karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, kepuasan kerja membuat pekerja merasa termotivasi dan dihargai, yang pada gilirannya membuat mereka merasa lebih menjadi bagian dari perusahaan. Dalam situasi ini, perasaan aman dan nyaman di tempat kerja menyebabkan peningkatan komitmen afektif. Kepuasan kerja, menurut Hasibuan, (2020) adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang menumbuhkan gairah terhadap profesi seseorang. Kinerja kerja yang tinggi, disiplin, dan semangat kerja semuanya tercermin dalam pola pikir ini.

Ketika pegawai merasa pekerjaannya bermakna, dihargai, dan sejalan dengan nilai-nilai pribadinya, maka akan terbentuk komitmen yang kuat untuk tetap berkontribusi dalam organisasi. Kepuasan yang timbul dari penghargaan dan pengakuan yang diberikan organisasi dapat memperkuat identifikasi karyawan terhadap tujuan dan visi institusi. Hal ini menciptakan rasa bangga dan keterlibatan emosional yang mendalam, sebagaimana dicerminkan dalam dimensi komitmen afektif. Oleh karenanya, organisasi perlu menciptakan sistem kerja yang mendorong rasa puas dan bahagia dalam pekerjaan. Kepuasan ini bukan hanya berdampak terhadap kinerja, namun juga pada loyalitas jangka panjang.

Karyawan yang puas mempunyai motivasi intrinsik yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Karyawan juga lebih terbuka terhadap perubahan, bersedia bekerja lebih dari yang diminta, dan menunjukkan perilaku organisasi yang positif. Semua ini merupakan manifestasi dari komitmen afektif yang tumbuh dari kepuasan kerja yang tinggi. Robbins & Judge (2022) menyebutkan bahwa kepuasan kerja melibatkan perasaan individu terhadap aspek-aspek pekerjaannya secara menyeluruh. Apabila karyawan merasa diperlakukan secara adil dan setara, maka rasa puas terhadap pekerjaan akan meningkat. Ini menjadi landasan kuat bagi pembentukan komitmen afektif karena karyawan merasa dihargai dan dianggap penting oleh organisasi. Ketika kepercayaan dan keadilan dijaga, maka hubungan antara organisasi dan karyawan akan bersifat mutual dan jangka panjang. Hal ini menandakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh sistemik pada dinamika hubungan kerja dalam organisasi.

Kepuasan kerja yang tinggi membentuk komitmen afektif yang kuat, dan komitmen ini mendorong karyawan untuk terus bekerja dengan sepenuh hati. Dengan demikian, investasi dalam menciptakan kepuasan kerja merupakan strategi penting dalam pembangunan SDM yang unggul. Robbins & Judge (2022) dan Hasibuan (2020) secara tegas menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah fondasi utama dalam membangun sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasinya. Oleh karena itu, peran pimpinan dan sistem organisasi sangat krusial dalam mewujudkan kondisi kerja yang memuaskan. Temuan penelitian ini selaras Amadeus & Ratnawati (2024) yang menemukan kepuasan kerja memengaruhi komitmen afektif.

### **Pengaruh Stres kerja Terhadap Komitmen Afektif**

Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif, yang bermakna bahwa tingginya tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin rendah komitmen afektif pada koperasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa saat karyawan berada dalam tekanan berlebihan akibat beban kerja yang tinggi, deadline yang ketat, konflik peran, ambiguitas tugas, atau lingkungan kerja yang tidak kondusif, karyawan akan mengalami penurunan ikatan emosional dengan organisasi. Stres kerja yang berkelanjutan dapat mengikis perasaan positif karyawan terhadap organisasi, mengurangi rasa bangga dan loyalitas, serta melemahkan identifikasi diri karyawan dengan nilai-nilai maupun tujuan organisasi.

Stres kerja menimbulkan tekanan psikologis yang memengaruhi persepsi dan perasaan individu terhadap lingkungan kerjanya. Karyawan yang mengalami stres berat cenderung menarik diri secara emosional dari organisasi karena merasa tertekan dan tidak nyaman. Ketidaknyamanan ini menghambat proses identifikasi diri terhadap visi dan nilai organisasi. Dalam kondisi demikian, komitmen afektif sulit berkembang secara optimal. Sebagaimana pendapat Luthans et al. (2021) yang menjelaskan stres sebagai suatu respon untuk penyesuaian diri yang disebabkan perbedaan individu maupun proses psikologis, sebagai konsekuensinya dari tindakan lingkungan, peristiwa atau situasi yang sangat banyak menuntut secara fisik maupun psikologis. Tuntutan yang melebihi kapasitas individu dapat menimbulkan ketegangan berlebih dan memunculkan perasaan frustrasi. Jika situasi ini berlangsung lama tanpa dukungan

yang memadai, maka karyawan akan mengalami penurunan semangat dan komitmen terhadap tempat kerja. Ketika stres menjadi kronis, karyawan mulai mempertanyakan tujuan dari pekerjaannya. Hal ini dapat memperlemah keterikatan emosional terhadap organisasi.

Gejala stres akan muncul dalam berbagai wujud, baik fisik, psikologis, dan perilaku. Yustikasari & Santoso (2024) menyebutkan bahwa gejala fisiologis mencakup gangguan tidur, kelelahan kronis, dan keluhan kesehatan lainnya. Sementara gejala psikologis seperti kecemasan, kejenuhan, dan ketegangan sangat berkorelasi dengan hilangnya motivasi kerja. Akibatnya, karyawan tidak merasa lagi memiliki hubungan emosional yang kuat dengan organisasi. Hal ini berdampak langsung pada menurunnya komitmen afektif yang sebelumnya terbentuk melalui kepuasan dan keterlibatan dalam pekerjaan.

Selain itu, stres kerja juga membuat individu cenderung memiliki sikap negatif terhadap lingkungan kerjanya. Yustikasari & Santoso (2024) menjelaskan bahwa stres dapat menyebabkan seseorang menjadi kesal, sering menunda pekerjaan, dan kehilangan fokus. Perubahan sikap ini berkontribusi terhadap merosotnya semangat kerja dan kebanggaan terhadap organisasi. Seorang karyawan yang terus menerus berada dalam kondisi stres akan merasa teralienasi dan tidak lagi merasa menjadi bagian penting dari institusi. Hal ini mengikis rasa kepemilikan dan menghambat tumbuhnya komitmen afektif.

Kondisi kerja yang penuh tekanan juga mengurangi kesempatan bagi karyawan untuk merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Ketika tekanan kerja melebihi batas toleransi individu, maka pekerjaan tidak lagi menjadi sumber aktualisasi diri, tetapi justru menjadi beban. Hal ini bertentangan dengan kondisi yang mendukung berkembangnya komitmen afektif. Komitmen emosional hanya dapat tumbuh dalam lingkungan kerja yang sehat dan suportif. Karena itu, manajemen stres menjadi aspek penting dalam menciptakan keterkaitan positif antara individu dan organisasi.

Karyawan yang tidak dapat menyeimbangkan beban kerja dan kapasitas pribadi akan mudah mengalami tekanan emosional. Mereka cenderung mengalami konflik peran, ambiguitas tugas, dan ketidakpastian karier yang meningkatkan tingkat stres. Tanpa intervensi organisasi, stres ini akan berdampak negatif pada semangat kerja dan identifikasi terhadap nilai-nilai organisasi. Hal ini menciptakan jarak psikologis antara karyawan dan tempat kerja. Komitmen afektif pun melemah seiring dengan meningkatnya kelelahan emosional. Organisasi yang responsif terhadap beban kerja dan tekanan psikologis karyawan akan lebih mampu mempertahankan keterikatan emosional karyawan terhadap institusi. Tanpa strategi pengelolaan stres yang efektif, komitmen afektif akan terus menurun dan berdampak pada kinerja serta retensi pegawai. Yustikasari & Santoso (2024) memberikan penjelasan bahwa gejala stres tidak hanya menyerang fisik, tetapi juga mencederai sisi psikologis yang memengaruhi kualitas hubungan kerja. Oleh karena itu, pendekatan yang komprehensif terhadap manajemen stres adalah kunci dalam menciptakan suasana kerja yang menunjang tumbuhnya komitmen afektif yang kuat.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention**

Kepuasan kerja memengaruhi *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan koperasi akan semakin menurun. Turnover intention dari pekerjaan merupakan indikator awal dari kemungkinan seorang karyawan benar-benar mengundurkan diri dari organisasi. Faktor yang mendorong niat tersebut umumnya berkaitan dengan kekecewaan terhadap sistem kerja, gaya kepemimpinan, hubungan antar kolega, hingga kurangnya pengakuan atas kontribusi. Kepuasan kerja yang tinggi justru menciptakan keterikatan emosional dan profesional yang mencegah munculnya niat untuk keluar. Organisasi yang mampu menjaga kepuasan karyawan akan mempunyai tingkat turnover yang lebih rendah. Hal ini menandakan kepuasan kerja memiliki nilai strategis dalam retensi tenaga kerja.

Robbins & Judge (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja yaitu sikap umum individu atas pekerjaannya, yang menggambarkan seberapa besar ia menyukai atau tidak menyenangi pekerjaannya. Sikap ini meliputi evaluasi atas berbagai aspek pekerjaan misalnya tanggung jawab, gaji, kesempatan promosi, maupun hubungan dengan teman sejawat. Ketika evaluasi ini positif, maka karyawan akan merasa puas dan loyal. Sebaliknya, evaluasi negatif terhadap pekerjaan akan memperbesar potensi turnover intention. Oleh karenanya, menciptakan suasana kerja yang positif merupakan salah satu strategi untuk menekan niat berpindah kerja.

Niat untuk meninggalkan organisasi biasanya dipengaruhi oleh ketidakpuasan yang terjadi secara terus-menerus. Karyawan yang merasa tidak dihargai, tidak memiliki peluang

pengembangan, atau mendapatkan beban kerja berlebihan akan mengalami stres dan akhirnya memunculkan keinginan untuk resign. Jika hal ini tidak segera ditangani, maka bukan hanya turnover intention yang meningkat, tetapi juga tingkat produktivitas yang menurun. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap faktor-faktor penyebab ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja yang terjaga akan menghalangi karyawan dari niat untuk mencari pekerjaan baru. Sejalan dengan pandangan Hasibuan (2020), kepuasan kerja dapat dipahami sebagai situasi emosional yang bersifat positif, di mana seseorang merasakan kenyamanan dan keterikatan terhadap pekerjaannya. Perasaan ini tercermin dalam berbagai sikap kerja yang konstruktif, seperti tingginya semangat kerja, tingkat kedisiplinan yang baik, serta peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Ketika seorang karyawan memiliki rasa suka dan keterikatan yang kuat terhadap pekerjaannya, maka sangat rendah bagi karyawan untuk meninggalkan koperasi. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja yang terbentuk sifatnya bukan sementara, tetapi juga mencerminkan kedalaman keterlibatan emosional individu terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, meskipun karyawan dihadapkan pada tekanan atau tuntutan pekerjaan, tingkat kepuasan yang tinggi cenderung membuat mereka tetap bertahan dan tidak mudah terpengaruh untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, turnover intention merupakan ancaman yang nyata terhadap stabilitas dan keberlangsungan organisasi. Biaya yang dikeluarkan akibat pergantian karyawan, baik dalam bentuk rekrutmen, pelatihan, hingga penurunan efisiensi, sangat besar. Dengan menjaga kepuasan kerja, organisasi secara tidak langsung menghemat biaya dan menjaga kualitas layanan atau produk. Kepuasan kerja menjadi salah satu investasi tak berwujud yang memberikan dampak besar pada loyalitas karyawan. Maka penting bagi organisasi untuk memiliki sistem feedback yang memungkinkan karyawan menyuarakan ketidakpuasan karyawan. Temuan penelitian ini mendukung Marcella & le (2022), Maulidah et al., (2022), Rizki (2022), Parashakti & Apriani (2020), Ardianto & Bukhori (2021), Bawawa et al. (2021), Fauzi et al., 2022 yang menemukan bahwa kepuasan kerja memengaruhi turnover intention. Hasil penelitian ini tidak mendukung Ratnaningsih (2021), Indrajaya (2024) bahwa kepuasan kerja tidak memengaruhi turnover intention.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention**

Stres kerja memengaruhi *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa tingginya tingkat stres yang dialami karyawan, maka semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk meninggalkan koperasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi kerja yang penuh tekanan dapat mendorong munculnya keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain sebagai bentuk upaya menghindari situasi yang tidak nyaman. Tekanan tersebut dapat bersumber dari beberapa faktor, misalnya beban kerja yang berlebihan, tenggat waktu yang tidak realistis, konflik peran, ketidakjelasan tugas, maupun lingkungan kerja yang kurang kondusif atau bahkan bersifat toksik. Ketika kondisi-kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus, karyawan cenderung mengalami kelelahan secara fisik maupun mental, yang pada akhirnya memicu munculnya niat untuk keluar dari organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Luthans et al. (2021) yang menyebutkan bahwa stres merupakan respons adaptif individu terhadap tuntutan lingkungan, yang dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik individu serta proses psikologis yang dialami. Stres muncul ketika tuntutan yang dihadapi, baik secara fisik maupun mental, melampaui kapasitas individu untuk mengatasinya, sehingga menimbulkan tekanan emosional yang berkepanjangan. Kondisi stres yang tidak dikelola dengan baik bisa berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, terganggunya hubungan kerja, serta meningkatnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Ketika individu merasa tidak lagi mampu mentoleransi tekanan yang ada, maka *turnover intention* akan meningkat secara signifikan. Oleh karena itu, organisasi yang kurang responsif terhadap tingkat stres karyawan berpotensi menghadapi tingginya tingkat perputaran tenaga kerja.

Yustikasari & Santoso (2024) menyatakan bahwa gejala fisiologis dapat berupa sakit kepala, kelelahan, hingga gangguan tidur. Sementara itu, gejala psikologis seperti kecemasan, kejenuhan, dan ketegangan emosional berdampak langsung pada menurunnya komitmen terhadap organisasi. Karyawan yang sering merasa kesal dan tertekan akan lebih mudah tergoda dengan tawaran pekerjaan lainnya yang tampak lebih menjanjikan. Keadaan inilah yang memperkuat hubungan antara stres kerja dengan niat untuk keluar dari organisasi.

Lingkungan kerja yang penuh tekanan juga dapat mengikis rasa memiliki terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa tidak dihargai, terbebani, dan tidak memiliki kendali terhadap pekerjaannya, maka mereka kehilangan motivasi untuk bertahan. Karyawan yang stres

akan merasa bahwa satu-satunya jalan keluar untuk memperbaiki kondisi adalah dengan pindah ke tempat kerja lain. Apalagi jika organisasi tidak menyediakan dukungan emosional atau fasilitas coping yang memadai. Maka, turnover intention akan menjadi konsekuensi logis dari stres kerja yang tidak tertangani.

Dampak dari stres kerja terhadap turnover intention tidak hanya merugikan individu, tetapi juga merugikan organisasi secara keseluruhan. Tingginya turnover akan menyebabkan pemborosan biaya rekrutmen, pelatihan, dan adaptasi pegawai baru. Lebih jauh lagi, organisasi akan kehilangan pengetahuan dan keterampilan yang telah dibangun dalam diri karyawan lama. Oleh karenanya, penting bagi manajemen untuk menciptakan suasana kerja yang sehat secara mental. Pencegahan stres kerja akan berdampak pada pengurangan niat karyawan untuk meninggalkan koperasi.

Stres kerja seringkali dipicu oleh beban kerja yang tidak seimbang, konflik peran, ambiguitas tugas, hingga kurangnya dukungan sosial di tempat kerja. Jika hal-hal tersebut tidak diatasi dengan baik, maka karyawan akan merasa tertekan dan kehilangan arah. Dalam jangka panjang, tekanan tersebut mengakumulasi rasa frustrasi yang berujung pada keinginan untuk mundur. Organisasi harus segera mengidentifikasi sumber-sumber stres dan menerapkan strategi untuk mengatasinya, seperti penyusunan ulang beban kerja dan pelatihan manajemen stres. Hal ini bertujuan untuk menurunkan tingkat turnover intention secara sistematis.

Karyawan yang berhasil mengelola stres dengan baik biasanya memiliki intensi keluar yang lebih rendah karena merasa mampu mengatasi tantangan kerja. Sebaliknya, jika stres kerja dirasakan sebagai beban tanpa solusi, maka turnover intention akan terus meningkat. Oleh sebab itu, organisasi perlu mengembangkan sistem dukungan yang berfokus pada peningkatan resiliensi dan kesejahteraan mental karyawan. Luthans et al. (2021) menyebutkan bahwa penyesuaian diri dalam menghadapi tekanan lingkungan sangat tergantung pada mekanisme psikologis dan sosial yang tersedia. Ini menjadi bukti bahwa pengelolaan stres kerja tidak bisa diabaikan. Hasil penelitian ini mendukung Marcella & Ie (2022), Manopo et al. (2023), Parashakti & Apriani (2020), Ardianto & Bukhori (2021), Ratnaningsih (2021) bahwa stres kerja memengaruhi turnover intention.

### **Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Turnover Intention**

Komitmen afektif memengaruhi turnover intention, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat komitmen afektif yang karyawan miliki, maka semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan koperasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketika karyawan memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi, merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, dan mengidentifikasi diri dengan nilai-nilai serta tujuan organisasi, karyawan akan memiliki keinginan yang rendah untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Komitmen afektif yang tinggi mencerminkan karyawan benar-benar ingin tetap berada dalam organisasi bukan karena keterpaksaan atau ketergantungan ekonomi, melainkan karena ikatan emosional yang mendalam. Kondisi ini terjadi karena karyawan yang berkomitmen afektif tinggi memandang organisasi sebagai bagian integral dari identitas diri, sehingga meninggalkan organisasi akan menimbulkan perasaan kehilangan dan penyesalan. Luthans et al. (2021) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan kemauan yang kuat untuk menjadi bagian dari kelompok, semangat untuk berusaha keras demi organisasi, maupun penerimaan atas nilai serta tujuan organisasi. Individu dengan komitmen afektif tinggi tidak hanya bekerja untuk memperoleh gaji, tetapi juga karena merasa terlibat secara emosional dalam pencapaian tujuan bersama. Karyawan memiliki rasa tanggung jawab moral terhadap kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, meskipun menghadapi tekanan kerja atau tantangan, niat untuk keluar cenderung tetap rendah. Komitmen afektif menciptakan loyalitas yang mendalam dan bertahan dalam jangka panjang.

Sebaliknya, rendahnya komitmen afektif akan meningkatkan turnover intention. Apabila karyawan tidak merasa keterikatan dengan organisasi secara emosional, mereka akan lebih mudah mempertimbangkan opsi pekerjaan lain. Kurangnya keterlibatan emosional menyebabkan karyawan melihat organisasi hanya sebagai tempat mencari nafkah, bukan sebagai tempat tumbuh bersama. Akibatnya, dalam situasi ketidakpuasan atau tekanan, niat keluar akan muncul lebih cepat. Oleh karenanya, organisasi menumbuhkan komitmen afektif melalui berbagai pendekatan yang humanistik dan partisipatif.

Robbins & Judge (2022) menjelaskan komitmen organisasi dapat dipahami sebagai kondisi psikologis di mana karyawan menunjukkan keberpihakan yang kuat terhadap suatu organisasi, termasuk keselarasan dengan tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Komitmen ini juga

tercermin dalam adanya keinginan yang konsisten dari individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta mempertahankan keanggotaannya dalam jangka waktu yang berkelanjutan. Dalam konteks ini, komitmen bukan hanya perasaan, tetapi juga tercermin dalam tindakan nyata, seperti kesediaan bekerja lebih keras dan bertahan lebih lama di perusahaan. Ketika karyawan merasa sejalan dengan nilai organisasi, mereka akan berusaha menjaga keberlangsungan hubungan kerja tersebut. Inilah yang membuat turnover intention menurun seiring meningkatnya komitmen afektif. Hubungan ini bersifat konsisten di berbagai jenis organisasi dan sektor.

Pentingnya komitmen afektif juga terlihat dari bagaimana karyawan menanggapi masalah dan tekanan. Karyawan yang memiliki komitmen afektif cenderung bersikap positif, mencari solusi, dan tetap terlibat meskipun dalam situasi sulit. Komitmen afektif memberi dorongan intrinsik yang lebih kuat untuk tetap loyal kepada organisasi. Maka, jika komitmen afektif tinggi, turnover intention akan semakin rendah. Komitmen afektif dapat dibangun melalui berbagai strategi, seperti pengembangan karier, pelatihan, pengakuan atas prestasi, serta komunikasi yang terbuka dan jujur. Ketika karyawan merasa diperhatikan dan berkembang bersama organisasi, mereka akan lebih percaya dan merasa aman untuk tetap bertahan. Komitmen afektif yang kuat akan membuat karyawan mengesampingkan godaan dari luar karena mereka telah memiliki hubungan emosional yang kuat dengan organisasi. Dalam jangka panjang, hal ini akan meningkatkan stabilitas dan produktivitas organisasi.

Proses komitmen afektif memerlukan waktu, pengalaman positif, dan interaksi sosial yang berkualitas antara karyawan dan organisasi. Oleh karenanya, organisasi perlu terus membangun kepercayaan, menciptakan rasa aman, dan memberikan ruang bagi karyawan untuk berkembang. Robbins & Judge (2022) menekankan bahwa komitmen organisasi mencerminkan loyalitas yang terbentuk dari kesesuaian nilai antara individu dan institusi. Jika hal ini terwujud, maka turnover intention dapat ditekan secara signifikan. Temuan penelitian ini selaras dengan Amadeus & Ratnawati (2024) yang menemukan bahwa komitmen afektif memengaruhi turnover intention.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Afektif**

Kepuasan Kerja memengaruhi turnover intention melalui komitmen afektif, yang berarti bahwa kepuasan seorang karyawan terhadap pekerjaannya akan meningkatkan keterikatan emosional terhadap organisasi, sehingga menurunkan niat untuk keluar. Ketika karyawan merasa puas dalam pekerjaannya, akan cenderung memiliki hubungan emosional yang lebih kuat dengan organisasinya. Hubungan emosional tersebut membuat individu merasa bertanggung jawab dan memiliki atas kemajuan organisasi. Akibatnya, keinginan untuk meninggalkan pekerjaan menjadi lebih rendah. Hasil penelitian ini mendukung Amadeus & Ratnawati (2024) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memengaruhi turnover intention dimediasi komitmen afektif.

Hal ini selaras dengan pandangan Robbins & Judge (2022) yang menyebutkan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu atas pekerjaannya. Sikap tersebut tercermin dari bagaimana karyawan mengevaluasi berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya, seperti tingkat kompensasi yang diterima, bentuk pengakuan atas kinerja, serta kondisi lingkungan kerja yang dirasakan. Penilaian positif terhadap aspek-aspek tersebut akan mendorong terbentuknya tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sedangkan penilaian yang kurang baik cenderung menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Individu yang merasa pekerjaannya bermakna dan dihargai, akan menumbuhkan rasa puas yang mendalam. Kepuasan ini kemudian menciptakan loyalitas emosional terhadap organisasi, yang disebut sebagai komitmen afektif. Dalam kondisi ini, seseorang tidak hanya bekerja demi imbalan, tetapi juga karena ia merasa terhubung secara emosional. Dengan demikian, komitmen afektif menjadi penghambat alami terhadap turnover intention.

Hasibuan (2020) menyebutkan kepuasan kerja merupakan bentuk sikap emosional positif yang individu miliki pada pekerjaan maupun organisasi tempatnya bekerja. Sikap ini tercermin dalam perilaku kerja yang konstruktif, seperti tingginya semangat kerja, kedisiplinan, serta dorongan untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi serta memiliki rasa bangga sebagai bagian dari organisasi. Keterlibatan tersebut berperan penting dalam memperkuat komitmen afektif, yaitu ikatan emosional yang membuat karyawan merasa terhubung dan ingin tetap menjadi anggota organisasi. Ketika komitmen afektif telah terbentuk secara kuat, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi akan menurun. Hal ini terjadi karena keputusan untuk bertahan tidak semata-mata didasarkan pada pertimbangan

rasional, tetapi juga dipengaruhi oleh kedekatan emosional yang telah terbangun, sehingga karyawan tidak mudah tergoda oleh peluang kerja di luar organisasi.

Komitmen afektif memainkan peran kunci dalam menjaga stabilitas tenaga kerja di suatu organisasi. Luthans et al. (2021) menyebutkan bahwa komitmen organisasi yaitu kemauan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kemauan untuk berkontribusi, serta penerimaan terhadap nilai-nilai yang diusung organisasi. Komitmen semacam ini tumbuh dari pengalaman kerja yang menyenangkan dan memuaskan. Artinya, kepuasan kerja memberikan dasar emosional yang membentuk dan memperkuat komitmen afektif. Ketika komitmen sudah tertanam, maka turnover intention bisa ditekan dengan efektif.

Tanpa komitmen, kepuasan kerja hanya akan bersifat sementara dan tidak cukup kuat untuk menghalangi intensi berpindah kerja. Namun jika kepuasan itu berubah menjadi keterikatan emosional, maka karyawan akan lebih tahan terhadap tekanan eksternal dan tawaran dari perusahaan lain. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif yaitu kekuatan psikologis yang penting dalam menjaga retensi karyawan. Oleh karena itu, membangun komitmen tidak dapat dilepaskan dari upaya meningkatkan kepuasan kerja.

Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja tinggi dan komitmen afektif kuat cenderung bertahan lebih lama, lebih produktif, dan menunjukkan perilaku positif terhadap organisasi. Karyawan tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi juga bersedia melakukan hal-hal ekstra demi kemajuan organisasi. Ketika mereka merasa didengar, dihargai, dan diberi kesempatan berkembang, maka mereka akan menurunkan intensi untuk mencari tempat kerja baru. Robbins & Judge (2022) menyatakan bahwa loyalitas dan keterikatan karyawan sangat tergantung pada kualitas pengalaman kerja yang karyawan rasakan. Maka dari itu, menciptakan pengalaman kerja yang positif adalah investasi jangka panjang bagi organisasi.

Komitmen afektif yang kuat juga menciptakan keterikatan timbal balik yang positif antara karyawan dengan koperasi. Ketika karyawan merasa terikat, karyawan akan menunjukkan dedikasi dan kepercayaan terhadap organisasi, sehingga organisasi pun memberikan pengakuan dan dukungan lebih. Hubungan mutual ini memperkuat loyalitas dan mengikis niat untuk berpindah kerja. Dalam kondisi seperti ini, turnover intention berada pada titik terendah karena adanya rasa saling memiliki. Proses ini dimulai dari kepuasan kerja, berkembang menjadi komitmen, dan berakhir dengan loyalitas jangka panjang.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Afektif**

Stres kerja memengaruhi turnover intention melalui komitmen afektif, yang berarti bahwa ketika individu mengalami stres kerja yang tinggi, maka keterikatan emosional pada organisasi akan menurun dan akhirnya mendorong munculnya keinginan untuk meninggalkan koperasi. Komitmen afektif menjadi mekanisme psikologis yang memediasi dampak negatif stres terhadap niat keluar. Luthans et al. (2021) menjelaskan bahwa stres yaitu respons adaptif yang disebabkan oleh perbedaan individu maupun proses psikologis, akibat tuntutan lingkungan yang melebihi kapasitas seseorang. Ketika stres meningkat, maka kapasitas emosional dan keterlibatan terhadap pekerjaan cenderung menurun. Hal ini berdampak langsung terhadap komitmen afektif yang membutuhkan kondisi psikologis yang stabil dan positif. Komitmen afektif, menurut Robbins & Judge (2022), adalah bentuk keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi yang membuat mereka ingin tetap menjadi anggota. Maka dari itu, stres kerja menjadi ancaman terhadap terbentuknya dan keberlangsungan komitmen tersebut.

Yustikasari & Santoso (2024) mengklasifikasikan gejala stres kerja dalam tiga kategori utama, yaitu gejala fisiologis, perilaku dan psikologis. Gejala psikologis seperti kecemasan, kelelahan emosional, dan kejenuhan dapat menggerus rasa memiliki terhadap organisasi. Akibatnya, individu tidak lagi merasa terhubung secara emosional, melainkan hanya berfokus menyelesaikan pekerjaan secara fungsional. Dalam kondisi ini, komitmen afektif akan menurun secara perlahan. Ketika keterikatan emosional ini melemah, maka risiko turnover intention semakin meningkat.

Komitmen afektif yang lemah menyebabkan karyawan merasa tidak mempunyai alasan emosional yang kuat untuk bertahan di organisasi. Mereka mulai melihat pekerjaan sebagai beban, bukan sebagai bentuk kontribusi yang bermakna. Oleh karenanya, stres yang tidak dikelola dengan baik bukan hanya merusak kesehatan mental karyawan, tetapi juga mengikis motivasi intrinsik mereka. Ketika kondisi ini terjadi secara berkelanjutan, individu mulai mencari peluang kerja di luar organisasi yang dirasa lebih mendukung kesejahteraan psikologisnya. Dengan demikian, komitmen afektif menjadi jembatan penting dalam memahami bagaimana stres kerja mendorong niat keluar.

Robbins & Judge (2022) menyatakan bahwa karyawan yang berkomitmen afektif tinggi akan tetap bertahan meskipun menghadapi tantangan kerja, karena adanya keterikatan emosional dengan organisasi. Namun, saat stres kronis terjadi, bahkan karyawan yang semula memiliki komitmen tinggi pun dapat mengalami penurunan loyalitas. Ini menunjukkan bahwa stres adalah variabel yang dapat mengubah dinamika psikologis secara signifikan. Oleh sebab itu, organisasi perlu menyadari bahwa pengelolaan stres bukan hanya isu kesehatan kerja, tetapi juga strategi retensi karyawan. Semakin tinggi stres yang karyawan alami, semakin besar kemungkinan berkurangnya komitmen, dan pada akhirnya memperkuat niat untuk resign.

Selain itu, stres kerja yang tinggi seringkali menyebabkan penurunan performa kerja, meningkatnya konflik interpersonal, serta munculnya sikap sinis terhadap organisasi. Hal ini berbanding terbalik dengan karakteristik individu yang memiliki komitmen afektif, yaitu antusiasme dan kesetiaan terhadap tujuan organisasi. Ketika karyawan merasa burnout, maka loyalitas pun perlahan memudar. Kondisi ini membuat karyawan lebih rentan terhadap tawaran pekerjaan baru, bahkan jika insentifnya tidak jauh berbeda. Artinya, peran komitmen afektif dalam mempertahankan karyawan menjadi sangat penting terutama dalam menghadapi tekanan kerja.

## KESIMPULAN

Kepuasan kerja memengaruhi komitmen afektif. Semakin tinggi kepuasan yang dirasakan karyawan, semakin kuat pula ikatan emosional mereka terhadap organisasi. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi biasanya menunjukkan rasa sayang dan dedikasi lebih besar terhadap pekerjaan. Stres kerja memengaruhi komitmen afektif. Artinya, semakin meningkat tingkat stres, semakin melemah keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Kepuasan kerja memengaruhi turnover intention. Semakin puas karyawan, semakin rendah kemungkinan mereka berniat meninggalkan koperasi. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Karyawan yang menghadapi tekanan kerja berlebih cenderung memiliki niat keluar lebih tinggi, karena kondisi tersebut sering memicu kelelahan, frustrasi, dan ketidaknyamanan, sehingga mendorong pencarian lingkungan kerja yang lebih baik. Komitmen afektif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Semakin kuat ikatan emosional karyawan dengan organisasi, semakin kecil kemungkinan mereka mengundurkan diri, didorong oleh motivasi intrinsik untuk tetap bertahan sebagai bagian dari koperasi. Kepuasan kerja memengaruhi turnover intention secara tidak langsung melalui komitmen afektif sebagai mediator. Kepuasan yang tinggi dapat memperkuat komitmen afektif, yang selanjutnya menekan niat keluar dari koperasi. Stres kerja juga memengaruhi turnover intention melalui komitmen afektif. Tingkat stres yang tinggi cenderung melemahkan komitmen afektif, sehingga meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan koperasi.

## REFERENSI

- Amadeus, G. J., & Ratnawati, I. (2024). Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Damai Putra Group). *Diponegoro Journal of Management*, 13(6), 1–11.
- Amalia, R., & Herminingsih, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan PT. XYZ. *Majalah Ilmiah Solusi*, 18(3), 89–98.
- Anggriawan, B. S., Rusdianti, E., & Santoso, D. (2023). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 48–67. <https://doi.org/10.26623/jreb.v16i1.6397>
- Apriliawati, D., Sumantri, F., & Pratiwi, T. S. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention: Studi Kasus PT Gunanusa Utama Fabricators. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 5(2), 832–843.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan*. Cv. Pena Persada.
- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–

- 98.
- Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). Pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan (studi perusahaan bumx di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 113–122.
- Arlen, V. M., & Hamsal, H. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perguruan Tinggi Swasta (Studi Karyawan Generasi Z di Kota Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 330–348.
- Astutik, M., & Priantono, S. (2020). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dengan variabel moderator budaya kerja pada badan keswadayaan masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo. *Jurnal Manajemen*, 17(1), 81–97.
- Bawawa, A. A., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. SIG Asia Kota Bitung. *Jurnal Emba*, 9(2), 785–795.
- Habib, M. F., Suhairi, S., & Daulay, A. N. (2025). Pengaruh stres kerja dan job insecurity terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 11(1), 21–31.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi, ce). PT Bumi Aksara.
- Hidayat, R., Purwanto, H., & Trihudiyatmanto, M. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 4(1), 25–31.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. lap.
- Malonda, P., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gender dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 13(01), 896–907.
- Manopo, C., Trang, I., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 454–464.
- Mubyl, M., Purnamasari, W., & Maryanti, M. (2023). Peran self esteem self efficacy motivasi kerja dan komitmen organisasi dalam menentukan kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 178–193.
- Parashakti, R. D., & Apriani, F. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Daya Eka Samudera Jakarta. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 53–70.
- Rahadiyanti, R. D., & Prahiawan, W. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(5), 1724–1740.
- Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasional terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1267–1278.
- Rizki, A. W. F. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Maintenance PT. Sidomulyo Selaras Tbk Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 76–88.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson. <https://books.google.co.id/books?id=X1WnzgEACAAJ>
- Rohani, I. D., & Aryani, D. N. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 1310–1330.
- Sastrawan, I. P. M. E., Sugianingrat, I. A. P. W., & Oktarini, L. N. (2022). Menekan Turnover Intention dengan Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(3), 799–811.
- Sutagana, I. N. T., Ernayani, R., Liow, F. E. R., Octica, C. S., & Setyawasih, R. (2022). Analisis Pengaruh Paket Remunerasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business. Management and Accounting*, 4(1), 183–203.
- Tetteh, S., Wu, C., Opata, C. N., Asirifua Agyapong, G. N. Y., Amoako, R., & Osei-Kusi, F. (2020). Perceived organisational support, job stress, and turnover intention: The moderation of affective commitments. *Journal of Psychology in Africa*, 30(1), 9–16.
- Uktutias, S. A. M., Masyfufah, L., & Iswati, S. (2021). Pengaruh komitmen organisasional terhadap turnover intention. *Jurnal Kesehatan*, 9(1), 15–20.

- Yucel, I., Şirin, M. S., & Baş, M. (2023). The mediating effect of work engagement on the relationship between work–family conflict and turnover intention and moderated mediating role of supervisor support during global pandemic. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(3), 577–598.
- Zafriarni, N., & Fitri, M. E. Y. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. JNE Padang. *Journal of Business Economics and Management/ E-ISSN: 3063-8968*, 1(3), 832–842.