



Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Ternate

Febriel Sulistio¹, Muhammad Asril Arilaha², Ahmad Yani Abdurrahman³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Khairun

¹febrielsulistio84@gmail.com, ²asril_arilaha@unkhair.ac.id, ³ahmadyani@unkhair.ac.id

Abstrak

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Ternate. Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Ternate; (2) menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh stres kerja terhadap turnover intention karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Ternate; dan (3) menganalisis serta membuktikan secara empiris pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja secara simultan terhadap turnover intention karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Ternate. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan memperoleh bukti empiris mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Ternate, sehingga penelitian menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh karena seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Alat analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda dengan bantuan SPSS, yang digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan; (2) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan; dan (3) komitmen organisasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan. Temuan penelitian ini memberikan gambaran bahwa peningkatan komitmen organisasi serta pengelolaan stres kerja yang baik menjadi faktor penting dalam upaya menekan tingkat turnover intention karyawan di perusahaan.

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

1. Latar Belakang

Industri pembiayaan ritel (multifinance) di Indonesia memasuki babak persaingan yang semakin ketat pasca-pandemi COVID-19. Pemulihan ekonomi nasional mendorong meningkatnya permintaan kredit konsumtif, khususnya di segmen kendaraan bermotor dan barang elektronik, yang menjadi tulang punggung bisnis perusahaan multifinance. Namun di sisi lain, tekanan untuk memenuhi target penyaluran pembiayaan dan tingkat koleksi angsuran menjadi semakin tinggi, terutama di wilayah-wilayah kepulauan yang memiliki karakteristik pasar berbeda dengan kota-kota besar di Jawa. Kondisi geografis kepulauan seperti Ternate menambah kompleksitas operasional yang tidak ditemukan di wilayah daratan, mulai dari keterbatasan aksesibilitas antar pulau, minimnya infrastruktur transportasi yang handal, hingga tantangan dalam pengawasan kinerja tenaga lapangan secara langsung.

Dalam konteks tersebut, stabilitas tenaga kerja lapangan, khususnya karyawan yang menjalankan fungsi sebagai tenaga pemasar (sales) dan penagih angsuran (collector), menjadi faktor strategis yang sangat menentukan keberlangsungan operasional perusahaan multifinance. Tenaga pemasar berperan langsung dalam akuisisi nasabah baru dan pencapaian target penyaluran kredit, sementara tenaga kolektor bertanggung jawab atas pemeliharaan kualitas portofolio pembiayaan melalui penagihan yang efektif. Keduanya bekerja di lapangan dengan tekanan target yang tinggi, menghadapi konsumen secara langsung di tengah keterbatasan infrastruktur dan jangkauan wilayah kepulauan. Ketidakstabilan pada kelompok tenaga kerja ini secara langsung berdampak pada terganggunya pencapaian target perusahaan, meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan ulang, serta menurunnya kualitas hubungan jangka panjang dengan nasabah. Perputaran tenaga lapangan yang tinggi bukan sekadar persoalan sumber daya manusia, melainkan ancaman nyata bagi keberlanjutan bisnis perusahaan pembiayaan di wilayah kepulauan.

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa perputaran tenaga kerja atau turnover karyawan pada industri multifinance tidak terjadi secara tiba-tiba, melainkan didahului oleh adanya niat atau keinginan untuk berpindah

yang dikenal sebagai turnover intention. Menurut Abdillah (2012), turnover intention merupakan suatu keadaan di mana pekerja mempunyai niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda. Niat berpindah ini tidak muncul dalam ruang hampa ia tumbuh dari akumulasi ketidakpuasan, kelelahan psikologis, dan rendahnya keterikatan karyawan terhadap organisasinya. Industri multifinance yang penuh tekanan target, dua faktor yang secara konsisten disebut sebagai pemicu utama turnover intention adalah komitmen organisasi dan stres kerja.

Komitmen organisasi mencerminkan seberapa besar keterikatan emosional, loyalitas, dan keinginan karyawan untuk tetap berada di dalam organisasinya. Menurut Jehanzeb et al. (2013), komitmen organisasi memiliki hubungan negatif dengan turnover intention semakin tinggi komitmen karyawan, semakin kecil kemungkinan mereka meninggalkan perusahaan. Hal ini sangat relevan bagi industri pembiayaan, di mana karyawan lapangan dituntut untuk memiliki loyalitas tinggi meski menghadapi tekanan dan risiko pekerjaan yang tidak ringan. Di sisi lain, stres kerja yang timbul dari tekanan pencapaian target, konflik dengan nasabah dalam proses penagihan angsuran, serta beban kerja yang melebihi kapasitas individu, secara konsisten terbukti mendorong meningkatnya turnover intention karyawan (Waspodo et al., 2013; Khaidir & Sugianti, 2016). Kegagalan dalam mengelola stres kerja tidak hanya menurunkan produktivitas individu, tetapi juga mempercepat keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

PT. KB Finansia Multi Finance, yang lebih dikenal dengan merek Kreditplus, adalah salah satu perusahaan pembiayaan ritel terkemuka di Indonesia yang didirikan pada 9 Juni 1994. Perusahaan ini menyediakan berbagai produk pembiayaan mulai dari kendaraan bermotor, elektronik, dan furnitur, hingga pinjaman multiguna dengan agunan BPKB kendaraan. Cabang Ternate merupakan salah satu unit operasional perusahaan yang beroperasi di wilayah kepulauan Maluku Utara, dengan karakteristik pasar yang unik sekaligus menantang: potensi nasabah yang tersebar di berbagai pulau, mobilitas tenaga lapangan yang bergantung pada ketersediaan transportasi antarpulau, serta tekanan pencapaian target yang tidak berbeda dengan cabang-cabang di wilayah daratan. Kondisi ini menciptakan beban kerja dan stres yang secara struktural lebih tinggi dibandingkan cabang di wilayah dengan infrastruktur yang lebih memadai.

Data historis ketenagakerjaan PT. KB Finansia Multi Finance Ternate menunjukkan adanya fluktuasi perputaran karyawan yang signifikan yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Data karyawan resign PT KB Finansia Multi Finance Ternate 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan yang keluar
2022	62 orang
2023	94 orang
2024	45 orang

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa pada tahun 2022, terdapat 62 karyawan yang keluar dari perusahaan. Angka ini bisa terbilang cukup tinggi. Kemudian pada tahun 2023, jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan meningkat menjadi 94 orang. Kenaikan ini menunjukkan adanya masalah yang lebih serius dibanding tahun sebelumnya. Pada tahun 2024, jumlah karyawan yang keluar menurun menjadi 45 orang. Kondisi ini menunjukkan belum stabilnya *turnover* karyawan yang terjadi di PT. KB Finansia Multi Finance.

Komitmen organisasi dan stres kerja adalah faktor yang mempengaruhi turnover karyawan. Komitmen organisasi menunjukkan seberapa besar keterikatan emosional, loyalitas, dan keinginan karyawan untuk tetap berada di dalam organisasi. Jika komitmen organisasi rendah, niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan bisa meningkat. Selain komitmen organisasi, stres kerja juga menjadi salah satu pemicu niat turnover karyawan. Stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengelolanya. Ini bisa disebabkan oleh tekanan target, beban kerja yang berat, yang menyebabkan ketegangan emosional. Hasil observasi awal dan wawancara terstruktur dengan perwakilan staf mengindikasikan bahwa komitmen organisasi pada karyawan PT. KB Finansia Multi Finance tergolong rendah, hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa karyawan yang memilih resign dan memilih alternatif pekerjaan lain. Sedangkan stres kerja yang dialami oleh karyawan disebabkan oleh tekanan target dan konflik dengan konsumen mengenai pembayaran angsuran.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara komitmen organisasi dan stres kerja terhadap *turnover intention*, dan hasilnya tidak selalu menunjuk ke arah yang sama. Di satu sisi, penelitian (Bugis et al., 2021) dan Setiawan & Harahap (2016) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Namun di sisi lain, Scales & Quincy Brown (2020) justru menemukan hasil yang berbeda, di mana komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Demikian pula pada variabel stres kerja, penelitian Lestari & Mujiati (2018) dan (Alias et al., 2018) menemukan pengaruh yang signifikan, sementara (Kurniawati et al., 2018) dan (Wulansari et al., 2017) menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan. Inkonsistensi hasil penelitian ini mengindikasikan adanya pengaruh konteks yang kuat termasuk jenis

industri, karakteristik pekerjaan, dan kondisi geografis tempat penelitian dilakukan yang belum sepenuhnya diperhitungkan dalam studi-studi sebelumnya.

Bertolak dari inkonsistensi tersebut, penelitian ini hadir untuk melakukan pengujian ulang sekaligus memperluas konteks kajian ke dalam industri pembiayaan ritel di wilayah kepulauan ini merupakan sebuah konteks yang selama ini belum mendapat perhatian memadai dalam literatur yang ada. Penting untuk dilakukan penelitian yang secara khusus mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dan perlu diidentifikasi secara ilmiah, khususnya terkait komitmen organisasi dan stress kerja, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Ternate”.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. KB Finansia Multi Finance Ternate. Waktu penelitian ini dilakukan dari Desember 2025 sampai dengan selesai. Populasi dalam penelitian ini adalah 56 karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Ternate. Penelitian ini menggunakan metode sensus (sampel jenuh), di mana seluruh anggota populasi yang berjumlah 56 karyawan aktif PT. KB Finansia Multi Finance Ternate dijadikan subjek penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer disebut juga data asli atau data baru (M. Iqbal Hasan, 2015: 33). Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber- sumber yang telah ada. Data sekunder disebut juga data tersedia (M. Iqbal Hasan, 2015 : 33). Data sekunder pada penelitian ini berasal dari buku, jurnal dan data- data perusahaan yang telah ada. Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mendapatkan data yang diinginkan. Pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda. Penelitian ini bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistic dengan SPSS(*Statistical Package For Sosial Sciences*).

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Hasil Uji Statistik

a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan metode yang digunakan untuk menilai konsistensi suatu instrumen penelitian, khususnya kuesioner yang memuat indikator dari setiap variabel (Ghozali, 2018). Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Koefesien Korelasi	Status	Koefesien Reliabilitas	Keterangan
X1	X1.1	0.774	Valid	0.831	Reliabel
	X1.2	0.648			
	X1.3	0.713			
	X1.4	0.766			
	X1.5	0.803			
	X1.6	0.717			
X2	X2.1	0.689	Valid	0.702	Reliabel
	X2.2	0.731			
	X2.3	0.682			
	X2.4	0.713			
	X2.5	0.556			
Y	Y.1	0.445	Valid	0.828	Reliabel
	Y.2	0.779			
	Y.3	0.577			
	Y.4	0.692			
	Y.5	0.716			
	Y.6	0.681			
	Y.7	0.607			
	Y.8	0.629			
	Y.9	0.695			

b. Uji Normalitas

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji Kolmogorov-Smirnov adalah apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas sebagai berikut

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

N	Test Statistic	Asymp. Sig.	Keterangan
44	0.103	0.200	Normal

c. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) sebagai dasar penilaian. Suatu variabel bebas dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Sebaliknya, apabila nilai Tolerance < 0,10 serta VIF > 10, maka variabel tersebut mengalami gejala multikolinearitas. Adapun hasil pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
X1	0.988	1.012	Tidak terjadi Multikolinearitas
X2	0.988	1.012	

d. Uji Heterokedastisitas

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji Glejser adalah apabila nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Penelitian	Unstandardized Coefficients		t-hitung	Sig.
	(B)	Std. Error		
(Constant)	0.554	2.746	0.202	0.841
Komitmen Organisasi (X1)	0.014	0.071	0.190	0.850
Stres Kerja (X2)	0.205	0.124	1.655	0.105

e. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen, yaitu Komitmen Organisasi (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Turnover Intention (Y), baik secara parsial maupun simultan. Hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 6. Rekapitulasi Analisis Regresi Berganda

Variabel Penelitian	Unstandardized Coefficients		t-hitung	Sig.
	(B)	Std. Error		
(Constant)	20.675	4.590		0.000
Komitmen Organisasi (X1)	-0.715	0.119	-6.005	0.000
Stres Kerja (X2)	0.964	0.207	4.646	0.000
F hitung	32.217			
Sig	<.001 ^b			

Berdasarkan tabel data yang ditunjukkan, persamaan regresi linear berganda yang menggambarkan hubungan antara Komitmen Organisasi (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y) adalah sebagai berikut:

$$Y = 20,675 - 0,715 (X1) + 0,964 (X2) +(e)$$

f. Pengujian Secara Parsial

Berdasarkan dari hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diketahui nilai thitung variabel komitmen organisasi (X1) = -6.005 dan nilai thitung variabel stress kerja (X2) = 4.646 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,020 dengan taraf signifikan alpha ($\alpha = 0,05$.) Adapun hasil uji t untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- Komitmen Organisasi (X2)
Nilai t hitung sebesar -6,005 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan nilai t hitung lebih besar daripada ttabel (2,020). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Artinya, semakin tinggi Komitmen Organisasi, maka semakin rendah Turnover Intention.
- Stres Kerja (X2)
Nilai t hitung sebesar 4,646 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan nilai thitung lebih besar dibandingkan t tabel (2,020). Dengan demikian, Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Artinya, semakin tinggi Stres Kerja, maka semakin tinggi pula Turnover Intention.

g. Pengujian Secara Simultan

Berdasarkan dari hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diketahui nilai F_{hitung} adalah 32.217 sedangkan nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan alpha ($\alpha = 0,05$) diperoleh F_{tabel} sebesar (3,226). Karena F_{hitung} (32,217) lebih besar daripada F_{tabel} (3,226) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Turnover Intention. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Turnover Intention.

h. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) menggambarkan seberapa besar proporsi variasi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model regresi yang digunakan. Adapun hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.782 ^a	.611	.592

Besarnya presentase variabel terikat mampu dijelaskan oleh variabel bebas ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square pada data diatas, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,592. Dipilihnya Adjusted R Square agar data tidak bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Oleh karena itu banyak peneliti menggunakan Adjusted R Square pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik (Ghozali, 2011:97). Dalam hal ini variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi dan stres kerja dengan nilai sebesar 59.2%, sedangkan 40.8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.2. Pembahasan

a. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Ternate, yang berarti semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin rendah keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan, dan sebaliknya. Temuan ini sejalan dengan kondisi nyata di lapangan, mengingat mayoritas responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian marketing dan collection yang memikul beban kerja tinggi berupa target akuisisi pembiayaan sekaligus target penagihan setiap bulan. Karyawan pada posisi tersebut dituntut untuk terus melakukan kunjungan lapangan ke nasabah yang tersebar di wilayah Kota Ternate dan sekitarnya, yang secara geografis merupakan wilayah kepulauan dengan akses transportasi yang tidak selalu mudah, sehingga menuntut mobilitas dan energi kerja yang besar. Hasil ini konsisten dengan penelitian Ardyputri dan Ariyanto (2023), Syaafaatun dan Yuliantini (2023), Alfianti (2023), serta Rahmawati dan Nurwanti (2022) yang seluruhnya membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, sehingga memperkuat kesimpulan bahwa penguatan komitmen menjadi salah satu strategi kunci dalam menekan niat keluar karyawan di sektor pembiayaan seperti PT. KB Finansia Multi Finance Ternate.

b. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Ternate, yang berarti semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka semakin tinggi pula keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan. Fenomena ini sejalan dengan realitas pekerjaan karyawan bagian marketing dan collection di PT. KB Finansia Multi Finance Ternate, yang setiap bulan dihadapkan pada target akuisisi pembiayaan baru sekaligus target collection rate yang harus dipenuhi. Karyawan bagian collection secara khusus kerap menghadapi tekanan psikologis saat menagih nasabah yang menunggak, mulai dari penolakan, sikap tidak kooperatif, hingga konfrontasi langsung di lapangan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Marlapa dan Endri (2024), Lestari (2022), serta Rahmawati dan Nurwanti (2022) yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga memperkuat bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor dominan yang perlu dikelola secara serius oleh perusahaan, khususnya pada karyawan lini depan seperti marketing dan collection.

c. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Ternate, yang berarti kedua variabel tersebut secara bersama-sama membentuk kecenderungan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Secara empiris, kondisi ini tergambar jelas pada karyawan marketing dan collection yang setiap hari bekerja di bawah tekanan target sekaligus mobilitas tinggi di wilayah kepulauan Ternate. Ketika beban kerja dan tekanan target sebagai sumber stres tidak diimbangi dengan keterikatan emosional serta rasa memiliki terhadap perusahaan sebagai bentuk komitmen organisasi, karyawan menjadi jauh lebih rentan untuk mempertimbangkan pindah kerja. Sebaliknya, karyawan yang tetap memiliki komitmen kuat terlihat lebih mampu bertahan dan mengelola tekanan pekerjaan meskipun target dan risiko lapangan yang dihadapi relatif sama beratnya. Temuan ini memperkuat penelitian-penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa *turnover intention* merupakan hasil interaksi antara faktor sikap individu dan tekanan situasional kerja secara bersamaan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Ternate, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: 1) Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Ternate, 2) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Ternate, dan 3) Komitmen Organisasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Ternate. Secara parsial, komitmen organisasi bertindak sebagai jangkar internal pembentuk sikap bertahan; semakin kuat loyalitas afektif yang dirasakan karyawan, semakin efektif intensi keluar tersebut diredam. Sebaliknya, stres kerja yang bersumber dari ketatnya pengawasan, beban target yang tidak seimbang, serta konflik interpersonal di lapangan bertindak sebagai pendorong eksternal yang merusak persepsi kendali perilaku karyawan, sehingga secara nyata menstimulasi keinginan untuk mengundurkan diri.

Referensi

1. Abdillah, F. (2012). Hubungan kohesivitas kelompok dengan intensi turnover pada karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2).
2. Alfianti, D. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Retensi Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan Produksi Di Pt. Bengkalis Dockindo Perkasa Desa Sungai Siput Kabupaten Bengkalis (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
3. Alias, N. E., Rohmanan, N. H., Ismail, S., Koe, W. L., & Othman, R. (2018). Factors influencing turnover intention in a Malaysian manufacturing company. *KnE Social Sciences*, 771-787.
4. Ardyputri, A. F., & Ariyanto, E. (2023). The effect of job stress, job satisfaction and organizational commitment on employee turnover intention of PT. Aplus Pacific Jakarta. *European Journal of Business and Management Research*, 8(2), 238-243.
5. Bugis, M., ES, D. P., & Saparuddin, S. (2021). The effect of job involvement and work stress on turnover intention with organizational commitment as an intervening variable PT. Perkebunan Minanga Ogan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(9), 421-431.
6. Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
7. Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Rasheed, M. F. (2013). Organizational commitment and turnover intentions: Impact of employee's training in private sector of Saudi Arabia. *International journal of business and management*, 8(8), 79-90.
8. Khaidir, M., Bachri, A. A., & Sugiat, T. (2016). Pengaruh stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention studi pada karyawan kontrak pt. Gagah satria manunggal Banjarmasin. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 4(3), 175-186.
9. Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis pengaruh work family conflict dan beban kerja terhadap stres kerja dalam mempengaruhi turnover intention (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk wilayah Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 95-102.

10. Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja karyawan terhadap turnover intention (Doctoral dissertation, Udayana University).
11. Marlapa, E., & Endri, E. (2024). Work stress, organizational commitment, and turnover intention: The intervening role of work satisfaction. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 10(2), 503-503.
12. Rahmawati, L., & Nurwanti, N. (2022). Pengaruh komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention.
13. Scales, A. N., & Brown, H. Q. (2020). The effects of organizational commitment and harmonious passion on voluntary turnover among social workers: A mixed methods study. *Children and Youth Services Review*, 110, 104782.
14. Syafaatun, O., & Yuliantini, T. (2023). The Effect of Work Stress, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Turnover Intention. *Journal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 9(1).
15. Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan pt. Unitex di bogor. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97-115.
16. Wulansari, Y. A. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada PT. PJB Services (Doctoral dissertation, Widya Mandala Catholic University Surabaya).