

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP NIAT KELUAR PERUSAHAAN PADA GENERASI MILENIAL INDONESIA

Qattrunnada Alifah¹; Dian Indiyati²

Telkom University, Jawa Barat^{1,2}

Email : qattrunnada@telkomuniversity.ac.id¹; dianindiyati@telkomuniversity.ac.id²

ABSTRAK

Niat untuk meninggalkan perusahaan adalah reaksi individu terhadap stres yang mendorong mereka untuk berpikir untuk pergi. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak stres kerja pada keinginan berhenti bekerja di kalangan generasi milenial yang bekerja di sektor ritel di Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam dan menjadi panduan bagi perusahaan dalam merancang strategi yang efektif untuk mengurangi tingkat keinginan untuk berhenti, terutama di kalangan generasi milenial di Indonesia. Metode penelitian ini adalah kuantitatif kausalitas, dengan populasi penelitian mencakup generasi milenial yang bekerja di sektor ritel di Indonesia, dengan jumlah sampel sebanyak 360 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SEM-Amos. Temuan penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap niat untuk berhenti bekerja, dengan role ambiguity memiliki pengaruh yang lebih dominan.

Kata kunci : Niat Berhenti Karyawan; Stres Kerja; Generasi Milenial; Sektor Ritel

ABSTRACT

Intention to leave a company is an individual's reaction to stress that drives them to consider leaving. This research explores the impact of work stress on the desire to quit work among the millennial generation working in Indonesia's retail sector. It is hoped that this research can provide deeper insight and guide companies in designing effective strategies to reduce the desire to quit, especially among the millennial generation in Indonesia. This research method is quantitative causality, with the research population including the millennial generation who work in the retail sector in Indonesia, with a total sample of 360 respondents. Data was collected through questionnaires and analyzed using SEM-Amos. Research findings show that work stress significantly positively affects the intention to leave work, with role ambiguity having a more dominant influence.

Keywords : Millennial Generation; Sector Ritel; Turnover intention; Work Stress

PENDAHULUAN

Generasi milenial mendominasi pasar tenaga kerja Indonesia, mencakup dua pertiga angkatan kerja (Statistik, 2020). Generasi milenial dikenal dengan generasi yang mudah untuk berpindah dari suatu perusahaan, sehingga perusahaan juga harus memahami kebutuhan dan cara kerja berdasarkan generasi (Khansha & Indiyati, 2022). Generasi milenial cenderung mengalami pergantian pekerjaan dengan lebih sering jika dibandingkan dengan generasi sebelumnya (Adfa & Indiyati, 2022). Hasil ini sesuai

dengan hasil riset Saraswati & Indiyati (2022) yang menyatakan bahwa generasi milenial yang memiliki loyalitas tinggi, berkontribusi, dan produktif di tempat kerja cenderung minim jumlahnya. Hal ini sesuai dengan laporan *IDN Research Institute* bahwa dari 10 millennial hanya 3 yang akan bekerja selama dua hingga tiga tahun, dan hanya satu milenial yang bekerja lebih dari sepuluh tahun. Sehingga direpresentasikan bahwa generasi milenial memiliki tingkat loyalitas yang rendah karena lebih menyukai kebebasan dan fleksibilitas (Institute, 2022). Tingkat *turnover* pekerjaan di kalangan milenial, khususnya di sektor ritel, telah mencapai 20%, hal ini juga didukung oleh (Deloitte, 2020). Survei ini menyebutkan bahwa sektor ini memiliki persentase tingkat pergantian kerja tertinggi dibandingkan industri lainnya.

Turnover Intention merupakan sikap individu yang ingin keluar dari organisasi karena merasa stress yang berkelanjutan. Penyebab *turnover* yaitu stres kerja dan ketidakseimbangan kehidupan kerja (Kerdipitak & Jermsttiparsert, 2020). Stres kerja juga mempengaruhi *turnover intention*. Menurut Deloitte (2023) generasi milenial tidak mengalami penurunan signifikan, dari tahun 2020 sebesar 43% hanya mengalami penurunan sebesar 4% menjadi 39% pada tahun 2023. Stres kerja merupakan keadaan emosional yang dapat merugikan disebabkan oleh beban kerja yang tinggi dan tekanan dari atasan (Gantina & Ayuningtias, 2021). Banyaknya tanggung jawab suatu pekerjaan dan konflik membuat tingginya tingkat stress karyawan (Cahya Sapitri & Dudija, 2020). Stress kerja dapat mempengaruhi kondisi mental maupun fisik seseorang (Liu et al., 2019). Perusahaan perlu menangani stres kerja dengan bijaksana karena stres ini mempengaruhi niat karyawan untuk pindah perusahaan, sejalan dengan penelitian Syarifuddin et al. (2021) dan Salama et al. (2022). Dengan mempertimbangkan informasi latar belakang dan data yang telah disajikan, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap niat keluar karyawan pada generasi milenial yang bekerja di sektor ritel di Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Turnover Intention

Turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk dengan sukarela mengakhiri pekerjaan mereka sesuai keputusan pribadi mereka (Kaswan, 2017). Sedangkan menurut Dessler (2020) *turnover intention* adalah niat karyawan meninggalkan perusahaan yang beragam antar industri.

Menurut Abdou et al. (2022) dimensi yang membentuk *turnover intention* sebagai berikut:

- a. *Intention to quit* merupakan tindakan karyawan yang mencerminkan keinginan untuk keluar.
- b. *Job search* merupakan tindakan karyawan untuk mencari lowongan pekerjaan yang baru.
- c. *Thinking of quit* merupakan pemikiran karyawan untuk keluar dari perusahaan

Berdasarkan hasil pemaparan diatas terkait dengan dimensi turnover intention, penelitian ini akan menggunakan teori Abdou et al. (2022) yaitu niat untuk keluar, mencari pekerjaan, dan berfikir untuk keluar.

Work Stress

Menurut Kaswan (2017) stress merupakan bagian dari pekerjaan. Stress terbagi menjadi 2 yaitu, distress dan eustress. *Distress* dapat muncul dari rasa benci terhadap pekerjaan dan keluhan terkait tekanan kehidupan. Sedangkan, *eustress* merupakan dorongan positif yang muncul karena dapat meningkatkan kapasitas diri, tetapi harus diselaraskan dengan manajemen *eustress*. Stress di tempat kerja dapat menyebabkan keadaan burnout, yang dicirikan oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan kinerja. Definisi lainnya menurut Aamodt (2016) stress merupakan reaksi psikologis dan fisik terhadap situasi maupun kejadian pada kehidupan. Munculnya Stress dapat disebabkan oleh adanya berbagai sumber Stress, diantaranya: kepribadian, lingkungan, dan interaksi antara kepribadian dan lingkungan (Zulkarnaen, W., 2018:543).

Dimensi stres kerja yang dapat diidentifikasi, yaitu: (Robbins & Judge, 2017),

- a. Stres lingkungan adalah ketidakpastian dalam lingkungan organisasi memengaruhi struktur organisasi, dan hal ini dapat menimbulkan tekanan pada karyawan, terutama ketika ada perubahan dalam organisasi. Aspek-aspek lingkungan yang menciptakan ketegangan dalam situasi kerja mencakup ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi, dan ketidakpastian politik. Semua faktor ini menyebabkan peningkatan tingkat stres karena karyawan merasa bahwa kontribusi mereka menjadi kurang relevan.
- b. Stres organisasi terjadi ketika karyawan menghadapi tekanan dalam tugas, peran, dan tuntutan pribadi mereka. Tuntutan tugas terkait dengan jumlah pekerjaan yang harus

diselesaikan, yang sering membuat karyawan merasa lelah dalam menjalankan tugas mereka. Tuntutan peran merujuk pada tekanan yang ditemui oleh karyawan dalam menjalankan peran mereka. Sementara itu, keluhan pribadi dapat muncul terkait dengan kurangnya dukungan teknis dari rekan kerja saat dibutuhkan.

c. Stres individu adalah masalah pribadi yang dialami oleh setiap pegawai, seperti masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian pegawai itu sendiri.

Menurut Rizzo et al. (dalam Salama et al., 2022) dimensi yang membentuk *work stress* sebagai berikut:

a. *Role ambiguity* merupakan petunjuk perilaku sesuai standar yang sering terjadi dilingkungan

b. *Role conflict* merupakan kesesuaian dan ketidaksesuaian dalam syarat suatu peran

Berdasarkan hasil pemaparan diatas terkait dengan dimensi *work stress*, penelitian ini akan menggunakan teori Rizzo et al. (dalam Salama et al., 2022) yaitu *role ambiguity* dan *role conflict*.

Berdasarkan latar belakang dan teori maka kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar 1. Sehingga, didapatkan hipotesis sebagai berikut,

H₁: *Work stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*:

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah generasi milenial Indonesia dengan rentang usia 24-39 tahun (Hair et al., 2019). Sampel berfokus pada sektor retail Indonesia dengan rumus perhitungan sampel minimal jumlah indikator x jumlah variabel. Dalam penelitian ini jumlah sampelnya adalah 360 dengan menggunakan teknik non-probability sampling yaitu *snowball sampling*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dampak stres kerja terhadap niat untuk berhenti bekerja di kalangan generasi milenial di Indonesia.

Penelitian ini ditulis melalui teknik penelitian verifikatif – hubungan sebab akibat dengan pendekatan kuantitatif. Skala yang digunakan merupakan skala Likert yang dimodifikasi untuk mengatasi kelemahan skala Likert dengan empat kelompok penilaian. Jika pertanyaannya positif (favorable), maka akan digunakan skala Likert yang dimodifikasi dengan kategori Sangat Setuju (skor 5), Setuju (skor 4), Setuju (Skor

3), Tidak Setuju (Skor 2), dan Sangat Tidak Setuju (Skor 1). Jika pertanyaan kuesioner bersifat negatif (tidak menguntungkan), maka akan berlaku sebaliknya.

Pada penelitian ini, variabel independen terdiri dari *work stres* sedangkan variabel dependen adalah *turnover intention*. Operasional variable dapat dilihat pada table 1. Pengumpulan data melalui metode penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner disebar melalui platform Google Form yang tersebar luas di media sosial. Sumber data penelitian ini adalah jurnal nasional dan internasional, buku, dan studi literatur lainnya yang dapat memberikan informasi yang relevan dengan objek penulis dalam menganalisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Sem merupakan teknik analisis multivariat untuk membuktikan suatu model penelitian dengan variabel dependen lebih dari satu sehingga dapat dilihat saling pengaruh antar variabel (Haryono, 2019). Penulis menggunakan CB-SEM dalam menganalisis hubungan antar variabel yang diajukan. Menurut (Hair et al., 2019), dalam menganalisis model terdapat uji goodness of fit untuk menguji kualitas setiap indikator dalam penelitian. Nilai yang dihasilkan pada pengujian model SEM akan dibandingkan dengan nomor kategori pada masing-masing ukuran. Semakin banyak indikator yang memiliki kriteria standar atau goodness of fit maka semakin baik model yang diuji dalam penelitian. Metode penelitian menjelaskan metode penelitian untuk mencapai atau menjawab tujuan penelitian yang disampaikan pada pendahuluan.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Model pengukuran digunakan untuk menilai sejauh mana variabel yang ada sah dan dapat diandalkan dalam penelitian. Pengujian validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian sesuai dengan konsep yang mendasarinya, sementara pengujian reliabilitas mengukur sejauh mana responden menjawab pertanyaan kuesioner dengan konsistensi (Haryono, 2019). Dalam proses pengujian, setiap indikator dianggap sah jika variabel menunjukkan Standardized Loading Factor (SLF) $> 0,50$, sementara konstruk dianggap dapat diandalkan jika Composite Reliability Measure (CR) memiliki nilai $\geq 0,70$ dan average variance Extracted (AVE) mencapai $\geq 0,50$ (Haryono, 2019). Hasil uji validitas dan reabilitas variable turnover intention (TI) dan work stress (WS) dapat dilihat pada tabel 2. Pada tabel 2, hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel *turnover intention* (TI) dan *work stress* (WS) dikatakan valid dan reliabel karena memiliki nilai SLF $> 0,50$ dan nilai CR $> 0,70$ serta AVE $> 0,50$.

Hipotesis penelitian dapat diuji dengan menguji model struktural. Dalam pengujian kesesuaian model struktural pada analisis SEM dapat dilihat beberapa kriteria dari goodness of fit model. Gambar model lengkap structural dapat dilihat pada gambar 2, sedangkan hasil uji kesesuaian model struktural penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.

Berdasarkan tabel 3, terlihat dua nilai yang masuk dalam kategori kesesuaian buruk pada nilai probabilitas dan CMIN/DF. Selanjutnya pada penelitian ini juga terdapat empat kategori dengan nilai good fit: RMSEA, TLI, CFI, dan IFI. Suatu model akan dinyatakan layak apabila memenuhi 4-5 kriteria goodness of fit. (Hair et al., 2019). Berdasarkan analisis hasil uji model struktural, model penelitian yang diusulkan dapat dinyatakan memenuhi kriteria good fit dari beberapa indikator yang telah ditentukan.

Model penelitian yang memenuhi kriteria goodness of fit menguji pengaruh langsung antar variabel. Pengujian hipotesis pada SEM menggunakan GOF, bukan uji f. T-count dalam SEM adalah CR (Critical Ratio) (Haryono, 2019). Pengujian akan dilakukan dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 berdasarkan hipotesis yang telah diajukan. Penelitian ini melakukan pengujian dengan uji hipotesis satu arah karena hipotesis bersifat terarah, sehingga hubungan antar variabel akan signifikan apabila nilai absolut $CR \geq 1,967$ atau $-CR \leq -1,967$ dan memenuhi $p\text{-value} < 0,05$. Apabila syarat-syarat tersebut terpenuhi, maka hipotesis nol (H_0) akan diabaikan dan hipotesis alternatif (H_1) akan diterima. Hasil dari uji hipotesis dapat ditemukan dalam Tabel 4.

Hasil analisis dalam Tabel 4, ditemukan bahwa uji hipotesis mengenai hubungan antara stres kerja dan turnover intention menghasilkan nilai CR sebesar 6,688, yang melebihi ambang batas minimum 1,967, dan $p\text{-value} = *** < 0,05$ ($p\text{-value} = 0,001$). Oleh karena itu, hipotesis ini dapat diterima. Kesimpulannya adalah stres kerja berdampak positif dan signifikan terhadap turnover intention. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Salama et al. (2022), yang juga mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan pada turnover intention. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat menciptakan kondisi emosional yang merugikan bagi para karyawan.

Berdasarkan tabel 5, dapat disimpulkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh terhadap niat berpindah sebesar 0,435. Hal ini berarti setiap peningkatan stres kerja akan

meningkatkan keinginan berpindah sebesar 0,435. Dengan demikian diperoleh persamaan struktural sebagai berikut:

$$\text{Niat berpindah} = 0,435 \text{ Stres kerja} + 0,644$$

Informasi:

- Kesalahan atau residu persamaan struktural sebesar 0,644 diperoleh dari 1-0,356 yang diambil dari tabel korelasi berganda kuadrat: (nomor kelompok 1-Model default)

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini, yang didasarkan pada pertanyaan penelitian yang telah diajukan, uji statistik, dan analisis data, mengindikasikan bahwa stres kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan pada turnover intention generasi milenial di sektor retail. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat turnover intention, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami.

Berdasarkan hasil penelitian, masalah *turnover intention* perlu mendapat perhatian lebih untuk menghindari stres kerja yang terus meningkat. Dalam meminimalisir stres kerja, perlu dilakukan pengelolaan *turnover* yang lebih komprehensif. Perusahaan dapat memberikan batasan pekerjaan yang sehat sehingga karyawan bisa menetapkan batasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, dan menghargai kebutuhan individu, dan perusahaan dapat mengevaluasi beban kerja dan distribusi tugas antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2016). *Industrial / Organizational Psychology an Applied Approach* (8th ed.).
- Abdou, A. H., Khalil, A. A. F., Mahmoud, H. M. E., Elsaied, M. A., & Elsaed, A. A. (2022). The Impact of Hospitality Work Environment on Employees' Turnover Intentions During COVID-19 Pandemic: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Frontiers in Psychology*, 13(May), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.890418>
- Adfa, M. S. S., & Indiyati, D. (2022). Impact of work environment and job characteristics on turnover intention with employee engagement as intervening variables on the talent of the millennials generation in Indonesia. *Sustainable Future: Trends, Strategies and Development*, 2019, 244–247. <https://doi.org/10.1201/9781003335832-61>
- Deloitte. (2020). *Resilient generations hold the key to creating a “better normal.”*
- Deloitte. (2023). *Waves of change: acknowledging progress, confronting setbacks.*
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management Sixteenth Edition.*
- Falakha, A., & Parwoto. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention Karyawan Outsourcing* (Studi Pada Pt. Trifa Sari Nusantara). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Akuntansi*, 4(3). <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/521/326>

- Gantina, M. M., & Ayuningtias, H. G. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat PT Nikomas Gemilang. *Journal E-Proceeding of Management*, 8(5), 4710–4716.
- Hair, J. F., Black, Jr. W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Haryono, S. (2019). Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS, LISREL, PLS. In S. E. Hamid Mintardja (Ed.), *Badan Penerbit PT. Intermedia Personalia Utama* (1). Luxima Metro Media.
- Intitute, I. R. (2022). *Indonesia Millennial Report 2022*.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi* (1st ed.). Alfabeta.
- Kerdpitak, C., & Jermittiparsert, K. (2020). The effects of workplace stress, work-life balance on turnover intention: An empirical evidence from pharmaceutical industry in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), 586–594. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.2.86>
- Khansha, L., & Indiyati, D. (2022). The effect of career development and physical work environment on job satisfaction of millennial generation employees (a case study of BPJS Ketenagakerjaan Sumbagut Regional Office): A research framework. *Sustainable Future: Trends, Strategies and Development*, 2035(2019), 186–189. <https://doi.org/10.1201/9781003335832-47>
- Liu, J., Zhu, B., Wu, J., & Mao, Y. (2019). *Job satisfaction , work stress , and turnover intentions among rural health workers : a cross-sectional study in 11 western provinces of China*. 1–11.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. [http://www.mim.ac.mw/books/Organizational%20Behavior%20\(15e\).pdf](http://www.mim.ac.mw/books/Organizational%20Behavior%20(15e).pdf)
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>
- Saraswati, F., & Indiyati, D. (2022). The influence of non-physical work environment and work stress on job performance of Gen Z: A research framework. *Sustainable Future: Trends, Strategies and Development*, 218–222. <https://doi.org/10.1201/9781003335832-55>
- Statistik, B. P. (2020). *Badan Pusat Statistik 2020*.
- Syarifuddin, S., Rizqifajri, M. I., Fakhri, M., Gilang, A., & Pradana, M. (2021). The Influence of Work Stress Towards Turnover Intention at State-Owned Bank in Bandung Area. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 915–920.
- Zulkarnaen, W. (2018). Pengaruh Tipe Kepribadian Terhadap Stress Karyawan Pada CV. Adi Jaya Nusantara. *Jurnal Abdimas BSI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3). DOI: <https://doi.org/10.31294/jabdimas.v1i3.4115>

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL



Gambar 1. Kerangka Berfikir
Sumber: Data Olahan Penulis

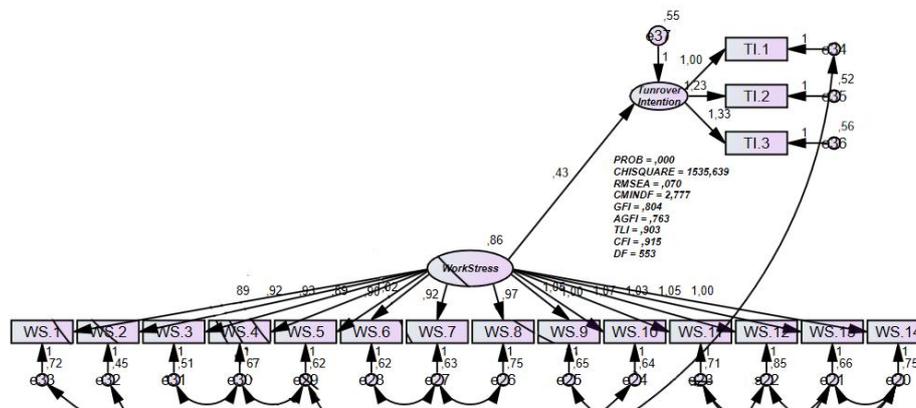
Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Nomor Kuisisioner
(Y) <i>Turnover intention</i> (Abdou et al., 2022)	<i>Thinking of quit</i>	Adanya rasa tidak puas dalam pekerjaan dan berfikir untuk keluar dari pekerjaan	Ordinal 1	<i>unfavorable</i>
	<i>Intention to search</i>	Adanya perasaan ingin mencari pekerjaan yang lebih baik	Ordinal 2	<i>unfavorable</i>
	<i>Intention to quit</i>	Keputusan untuk keluar dari perusahaan	Ordinal 3	<i>unfavorable</i>
(X1) <i>Work stress</i> (Rizzo et al. (dalam Salama et al., 2022))	<i>Role Ambiguity</i>	Harus melakukan pekerjaan dengan cara yang berbeda	Ordinal 4	<i>unfavorable</i>
		Adanya penugasan tanpa tenaga kerja yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas	Ordinal 5	<i>unfavorable</i>
	<i>Role Conflict</i>	Kurang kebijakan atau aturan dalam menyelesaikan tugas	Ordinal 6	<i>unfavorable</i>
		Adanya cara kerja grup yang berbeda	Ordinal 7	<i>unfavorable</i>
		Adanya perbedaan tugas dari rekan kerja	Ordinal 8	<i>unfavorable</i>
		Adanya ketidakcocokan dengan pekerjaan	Ordinal 9	<i>unfavorable</i>
		Adanya kesesuaian beban tugas per individu	Ordinal 10	<i>unfavorable</i>
		Adanya pengerjaan tugas yang tidak perlu	Ordinal 11	<i>unfavorable</i>
		Belum adanya tujuan dan target dalam pekerjaan	Ordinal 12	<i>unfavorable</i>
		Pembagian waktu yang tidak tepat	Ordinal 13	<i>unfavorable</i>
<i>Role Conflict</i>	Tidak adanya tanggung jawab dalam pekerjaan	Ordinal 14	<i>unfavorable</i>	
	Belum mengetahui harapan terhadap diri sendiri	Ordinal 15	<i>unfavorable</i>	
	Tidak memahami apa yang dikerjakan	Ordinal 16	<i>unfavorable</i>	
	Tidak memahami otoritas diri sendiri	Ordinal 17	<i>unfavorable</i>	

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	SLF	Validitas	CR	AVE	Reliabilitas
<i>Turnover intention</i> (TI)	TI.1	0.705	Valid	0.845	0.647	Reliabel
	TI.2	0.844	Valid			
	TI.2	0.855	Valid			
<i>Work stress</i> (WS)	WS.1	0.695	Valid	0.946	0.554	Reliabel
	WS.2	0.786	Valid			
	WS.3	0.772	Valid			
	WS.4	0.709	Valid			
	WS.5	0.729	Valid			
	WS.6	0.767	Valid			
	WS.7	0.733	Valid			
	WS.8	0.721	Valid			
	WS.9	0.768	Valid			
	WS.10	0.757	Valid			
	WS.11	0.763	Valid			

WS.120.719 Valid
WS.130.767 Valid
WS.140.730 Valid



Gambar 2. Model Lengkap
Sumber: Data Olahan Penulis

Tabel 3. Kriteria *Goodness Of Fit*

Ukuran	Kategori	Nilai	Keterangan
Absolut			
Probability	$\geq 0,05$	0.000	Poor Fit
CMIN/DF	Nilai $\leq 2,00$ model diterima	2.777	Poor Fit
Goodness of Fit Index (GFI)	$GFI \geq 0,90$ kategori good fit; $0,80 \leq GFI < 0,90$ kategori marginal fit	0.804	Marginal Fit
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	$RMSEA \leq 0,08$ kategori good fit; $0,05 \leq RMSEA < 0,08$ kategori close fit	0.070	Good Fit
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	$AGFI \geq 0,90$ kategori good fit; $AGFI < 0,90$ kategori marginal fit	0.763	Marginal Fit
Tucker-Lewis Index (TLI)	$\geq 0,90$; Nilai mendekati 1,0 menunjukkan kategori a very good fit	0.903	Good Fit
Normed Fit Index (NFI)	$NFI \geq 0,90$ kategori good fit; $0,80 \leq NFI < 0,90$ kategori marginal fit	0.874	Marginal Fit
Comparative Fit Index (CFI)	$CFI \geq 0,90$ kategori good fit; $0,80 \leq CFI < 0,90$ kategori marginal fit	0.915	Good Fit
Incremental Fit Index (IFI)	$IFI \geq 0,90$ kategori good fit; $0,80 \leq IFI < 0,90$ kategori marginal fit	0.916	Good Fit
Relative Fit Index (RFI)	$RFI \geq 0,90$ adalah good fit; $0,80 \leq RFI < 0,90$ adalah marginal fit	0.857	Marginal Fit

Tabel 4. Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	CR	P-Value	Kesimpulan
H1 Turnover Intention --> Work stress	0.435	6.688	***	Signifikan positif- Diterima

Tabel 5. Uji Pengaruh Langsung

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)			
			Estimate
Turnover Intention	<---	WorkStress	,435
Squared Multiple Correlation: (Group number 1-Default model)			
			Estimate
Turnover Intention			.356