



DOI: <https://doi.org/10.38035/jimt>.  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Turnover Intention pada Store Crew Alfamart: Excessive Workload dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Siti Annisa Wahdiniawati<sup>1</sup>, Ari Apriani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia. [siti.annisa.wahdiniawati@undira.ac.id](mailto:siti.annisa.wahdiniawati@undira.ac.id).

<sup>2</sup>Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia. [siti.annisa.wahdiniawati@undira.ac.id](mailto:siti.annisa.wahdiniawati@undira.ac.id).

Corresponding Author: [siti.annisa.wahdiniawati@undira.ac.id](mailto:siti.annisa.wahdiniawati@undira.ac.id)<sup>1</sup>

**Abstract:** Based on the information obtained, it was reported that the salaries of Alfamart employees, especially store crew, would be deducted to replace lost items in their stores. If when stock-taking is carried out and the final result of the calculation of lost goods exceeds the tolerance limit of 0.02%, Alfamart will deduct the salary of its employees by 10% every month. This certainly makes the store crew feel burdened, because they already feel tired of working and plus have to compensate for the loss of goods in the store. Thus employee job satisfaction will decrease with such a policy, and this employee will not have a high commitment to the company which results in turnover intention. The purpose of this study is to determine the turnover intention of the Alfamart store crew based on excessive workload, job satisfaction with organizational commitment. Design this study with explanatory. The population in this study is Alfamart's store crew in Jakarta with a sample of 140 people. This research uses quantitative analysis methods with SEM analysis tools and SmartPLS 3.3 tools. The results of this study indicate that excessive workload does not have an effect on organizational commitment. Job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment. Excessive workload has a positive and significant effect on turnover intention. Job satisfaction does not have an effect on turnover intention. Organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention. Organizational commitment cannot mediate the effect of excessive workload on turnover intention. Organizational commitment can mediate the effect of job satisfaction negatively and significantly on turnover intention.

**Keyword:** Turnover Intention, Workload, Job Satisfaction, Organization Commitment, Alfamart.

**Abstrak:** Berdasarkan informasi yang diperoleh di dapat kabar bahwa gaji karyawan alfamart terutama store crew akan dipotong untuk mengganti barang-barang di tokonya yang hilang. Apablia saat dilakukan stock opname dan hasil akhir perhitungan barang yang hilang melebihi batas toleransi sebesar 0,02%, maka pihak Alfamart akan melakukan pemotongan gaji karyawannya sebesar 10% tiap bulannya. Hal ini tentunya membuat store crew merasa terbebani, karena mereka sudah merasa lelah bekerja dan ditambah harus mengganti kerugian

atas kehilangan barang di toko. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan akan menurun dengan adanya kebijakan seperti itu, dan ini karyawan pun tidak akan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan yang berakibat pada turnover intention. Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui turnover intention store crew Alfamart berdasarkan excessive workload, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Desain penelitian ini dengan eksplanatory. Populasi dalam penelitian ini adalah store crew Alfamart di Jakarta dengan jumlah sampel 140 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan alat analisis SEM dan alat bantu SmartPLS 3.3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *excessive workload* tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. *Excessive workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh *excessive workload* terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

**Kata Kunci:** Turnover Intention, Workload, Job Satisfaction, Komitmen Organisasi, Alfamart

## PENDAHULUAN

Berdasarkan data perputaran karyawan di Alfamart, dapat dilihat bahwa alasan karyawan Alfamart mengundurkan diri sejak tahun 2017 sampai dengan tahun 2020. Tercatat yang mengundurkan diri pada tahun 2017 sebanyak 38.826 orang, tahun 2018 sebanyak 45.907 orang, tahun 2019 sebanyak 46.240 orang dan pada tahun 2020 sebanyak 21.084 orang. Walau dilihat pada tahun 2020 menunjukkan penurunan jumlah karyawan yang mengundurkan diri secara signifikan, namun pada tahun 2018 dan 2019 sebelum pandemi Covid-19 jumlah karyawan yang mengundurkan diri cukuplah banyak.

Alfamart senantiasa mengupayakan atmosfer kerja yang baik untuk menjaga keterikatan dan kinerja karyawan, sehingga tingkat rata-rata turnover per bulannya berada di kisaran 2,11%. Sebagian besar alasan utama karyawan meninggalkan perusahaan adalah karena berhenti atas kemauan sendiri (mengundurkan diri). Upaya Alfamart dalam meningkatkan keterikatan dan mendorong loyalitas karyawan diantaranya melalui Program *Best Employee* sebagai penghargaan, dan Program COI (Community of Interest) untuk menyalurkan hobi karyawan (Laporan Keberlanjutan PT.Sumber Alfaria Trijaya, n.d.).

Selama tahun 2020, Alfamart telah merekrut 56.602 karyawan baru, dimana lebih dari 90% karyawan merupakan generasi Z yang berusia 18 hingga 25 tahun dengan status karyawan temporer. Sebagian besar generasi Z bekerja sebagai pramuniaga di gerai Alfamart. Tantangan setiap tahunnya bagi kami yaitu hampir 3.000 orang karyawan kontrak merupakan generasi Z mengundurkan diri dengan rata-rata lama bekerja sekitar kurang dari 12 bulan. Tingginya tingkat pergantian karyawan di gerai sebagai pramuniaga menjadi perhatian kami. Hingga saat ini, kami masih terus menganalisis tentang kecenderungan karyawan terutama generasi Z yang belum dapat berkomitmen untuk bekerja lebih lama dan loyal terhadap perusahaan. Dalam menghadapi tantangan ini, kami berupaya mengarahkan mindset karyawan dan meningkatkan loyalitas karyawan salah satunya melalui program Alfamart Gema Budaya (Laporan Keberlanjutan PT.Sumber Alfaria Trijaya, n.d.).

Berdasarkan informasi yang diperoleh di dapat kabar bahwa gaji karyawan alfamart terutama store crew akan dipotong untuk mengganti barang-barang di tokonya yang hilang. Apabila saat dilakukan *stock opname* dan hasil akhir perhitungan barang yang hilang melebihi batas toleransi sebesar 0,02%, maka pihak Alfamart akan melakukan pemotongan gaji karyawannya sebesar 10% tiap bulannya (Grid, 2022). Hal ini tentunya membuat *store crew*

merasa terbebani, karena mereka sudah merasa lelah bekerja dan ditambah harus mengganti kerugian atas kehilangan barang di toko. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan akan menurun dengan adanya kebijakan seperti itu, dan ini karyawan pun tidak akan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan yang berakibat pada *turnover intention*.

Perilaku organisasi adalah aktualisasi pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana orang bertindak di dalam organisasi (Rajagukguk, 2017). Sedangkan pendapat lain mendefinisikan perilaku organisasi adalah bidang studi yang berupaya untuk memahami, menjelaskan, memprediksi, dan mengubah perilaku manusia yang terjadi dalam konteks organisasi (Yusuf & Syarif, 2018). Prinsip-prinsip perilaku organisasi antara lain, yaitu: 1) Manusia berbeda perilakunya, karena kemampuannya tidak sama, 2) Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda, 3) Orang berpikir tentang masa depan, dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak, 4) Seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu kebutuhannya, 5) Seseorang itu mempunyai reaksi-reaksi senang atau tidak senang, dan 6) Banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang (Supinah, 2016).

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika seorang pekerja mampu menyelesaikan dan beradaptasi dengan sejumlah tugas yang diberikan, maka itu tidak menjadi beban kerja. Namun jika pekerja tersebut tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi beban kerja. Ketika mengevaluasi kebutuhan untuk mengidentifikasi kepuasan dan komitmen organisasi, tentunya seseorang harus mempertimbangkan lingkungan kerja kolaboratif, yang dapat dipengaruhi oleh beban kerja, kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi. Meskipun pekerjaan yang sangat baik mengungkapkan ketidaksetaraan dan konsekuensi beban kerja, beberapa penelitian telah meneliti kondisi dan praktik di mana beban kerja dianggap kurang lebih adil (O'Meara et al., 2019) dan mencerminkan kepuasan kerja yang rendah (Osifila & Titilayo Abimbola, 2020). Kepuasan kerja merupakan alasan penting bagi karyawan untuk tetap tinggal atau meninggalkan perusahaan atau organisasi. Karena penyebab *turnover intention* adalah kepuasan kerja karyawan. Dan untuk mengurangi terjadinya *turnover intention* pada perusahaan, perusahaan setidaknya harus meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan (Pratama et al., 2022). Kepuasan kerja juga merupakan penilaian, sikap atau perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dan berkaitan dengan faktor-faktor seperti, 1) jenis pekerjaan, 2) lingkungan kerja, 3) hubungan antar rekan kerja, 4) kompensasi, dan 5) hubungan sosial di tempat kerja (Apriani et al., 2021).

Komitmen organisasi adalah suatu derajat atau alat untuk melihat sejauh mana seorang pegawai mengidentifikasi keterlibatannya dalam organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi adalah suatu proses dimana anggota organisasi berada pada tingkat menunjukkan perhatiannya terhadap organisasi, dan komitmen organisasi dapat dilihat pada pegawai yang loyal terhadap organisasi dan bekerja dengan sepenuh hati untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dan mereka akan memiliki loyalitas untuk bertahan dalam organisasi (Pratama et al., 2022).

Menurut (Azanza et al., 2015) mendefinisikan *turnover intention* merupakan mobilitas pergantian karyawan, yang menggambarkan kualitas dan kuantitas alternatif serta tingkat kepuasan kerja karyawan. Berkurangnya karyawan melalui pergantian itu mahal karena membutuhkan biaya yang cukup besar, dengan kekhawatiran yang melibatkan pemisahan, hilangnya produktivitas, *rekrutmen*, *interview*, *training*, dan orientasi. Ada berbagai alasan karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan dan mengejar peluang kerja di perusahaan lain, yang memiliki jalur karir yang lebih mudah meningkat (Dik, 2018).

## METODE

Penelitian ini dilakukan pada store crew Alfamart di Wilayah Jakarta Selatan. Penelitian akan dilakukan selama 6 bulan dalam satu tahun akademik yaitu 2021/2022 atau dari bulan April sampai dengan September 2022. Instrument yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert dengan skor 1-5 yang diekspresikan mulai dari yang paling negatif, netral sampai ke yang paling positif. Populasi merupakan keseluruhan elemen yang hendak diduga karakteristiknya, sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi yang hendak diuji karakteristiknya (Suliyanto, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah *store crew* Alfamart di Wilayah Jakarta Selatan. Dalam penelitian ini terdapat 14 indikator, sehingga merujuk pada aturan ketiga, maka sampelnya adalah  $14 \times 10$  yaitu sebanyak 140 responden. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan pengaruh. Untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini maka teknik analisis yang akan digunakan adalah SEM atau *Structural Equation Modelling*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Evaluation of Measurement Model*

Berdasarkan hasil penelitian ini masih ada 1 indikator yang tidak valid. Nilai indikator tersebut yang tidak mencapai  $> 0,7$  maka akan dikeluarkan dari model, agar seluruh indikatornya valid. Oleh karena itu berdasarkan pengolahan data indikator yang nilainya tidak valid, yaitu "Standar pekerjaan yang digunakan ditempat saya bekerja tinggi" dengan nilai 0,446. Setelah indikator tersebut dikeluarkan, maka didapat nilai loading factor yang baru. Setelah dilakukan running data ulang maka menunjukkan nilai loading factor dalam setiap konstruk  $> 0,7$ . Nilai indikator terendah adalah 0,762 untuk "Saya mampu melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan" dan 0,958 untuk indikator tertinggi "Kondisi pekerjaan saat ini, saya merasa beban kerja yang diberikan terlalu berat". Semua indikator penelitian ini telah diverifikasi atau memenuhi uji validitas konvergen.

Uji validasi kedua adalah melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Menurut (Ghozali, 2018), nilai AVE harus lebih besar dari 0,5. Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa nilai AVE lolos uji validitas konvergensi karena nilai masing-masing variabel sudah di atas 0,5. Uji validitas diskriminatif kemudian dilakukan dan validitas diskriminatif dinilai berdasarkan kriteria *Fornell-Larcker* dan *cross loading*. Validitas diskriminasi juga dapat dikonfirmasi dengan kriteria *Fornell-Larcker* dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE setiap konfigurasi dengan nilai korelasi antar konfigurasi dalam model (Ghozali, 2018). Sebuah konstruksi divalidasi jika memiliki akar kuadrat AVE tertinggi untuk konstruksi target dibandingkan dengan akar kuadrat AVE untuk konstruksi lainnya.

Berdasarkan data kriteria *Fornell-Larcker* menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi antar variabel lainnya. Selain itu, untuk menguji validitas pembedanya dilakukan dengan menguji *cross-loading*, yaitu koefisien korelasi (*loading*) suatu indikator pada konstruk yang terkait dengan konstruk lainnya (*cross-loading*). Nilai koefisien korelasi indikator harus lebih tinggi pada konfigurasi yang relevan daripada konfigurasi lainnya. Nilai yang besar ini menunjukkan kemampuan indikator untuk menjelaskan konfigurasi terkaitnya dibandingkan dengan konfigurasi lainnya.

Nilai *cross loading* dalam penelitian ini dinyatakan semua indikator memenuhi syarat validitas diskriminan karena nilai variabel indikator lebih tinggi dari indikator lainnya. Hasil ini memenuhi persyaratan validitas diskriminan. Langkah selanjutnya dalam uji validasi adalah uji reliabilitas dengan menggunakan dua metode yaitu *Composite reliability* dan *Cronbach's alpha*. *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mengukur reliabilitas indikator yang digunakan dalam kuesioner. *Cronbach's alpha* memiliki nilai tingkat reliabilitas minimum sebesar 0,70.

Pada penelitian ini semua variabel memiliki reliabilitas majemuk dan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7. Oleh karena itu, setiap variabel penelitian memenuhi persyaratan

Cronbach’s Alpha untuk keandalan gabungan. Variabel dalam penelitian ini dikatakan dapat diandalkan.

**Evaluation of Structural Model**

Pengujian model struktural meliputi uji kolinearitas, uji signifikansi koefisien jalur, nilai R<sup>2</sup>, nilai f<sup>2</sup>, dan uji non-keseragaman.

**Tabel 1. R Square**

	R Square	R Square Adjusted
Commitment Organizational (Z)	0.425	0.417
Turnover Intention (Y)	0.295	0.280

Sumber: Data riset

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai R<sup>2</sup> untuk variabel turnover intention adalah 0,295. Hal ini menunjukkan bahwa variabel turnover intention sebesar 29,5% dipengaruhi oleh *excessive workload*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 71,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model peningkatan. Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,295 menunjukkan bahwa model *struktural* dianggap cocok untuk mengukur fluktuasi nilai variabel *turnover intention*.

Dalam hal tersebut nilai R<sup>2</sup> variabel komitmen organisasi adalah 0,425. Artinya *excessive workload* dan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 42,5%, sedangkan sisanya sebesar 57,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model. Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,425 menunjukkan bahwa model struktural dianggap cocok untuk mengukur variabilitas nilai variabel komitmen organisasi.

Setelah memverifikasi nilai R<sup>2</sup>, langkah selanjutnya adalah menjalankan uji kolinearitas untuk mengevaluasi nilai VIF. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel bebas atau variabel bebas (Ghozali, 2018). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diperoleh dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Toleransi mengukur variabilitas variabel independen yang dipilih, yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Oleh karena itu, karena  $VIF = 1 / \text{toleransi}$ , maka toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi, yang menunjukkan bahwa memiliki kolinieritas yang tinggi. Nilai cut-off yang digunakan adalah untuk nilai VIF yang lebih besar dari toleransi 0.10 atau angka 10.

Dalam hasil penelitian ini menunjukkan skor VIF unik untuk model struktural. Hal ini menunjukkan bahwa model struktural tidak kolinear, dengan skor VIF unik kurang dari 10 untuk 4 variabel: *excessive workload*, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*. Nilai pada outer VIF values menunjukkan bahwa semua indikator dalam variabel laten mempunyai nilai VIF dibawah 10, ini berarti bahwa tidak terjadi kolinieritas pada contoh struktural. Setelah melihat output uji tersebut, maka selanjutnya melakukan penilaian contoh hubungan dilakukan menggunakan melihat *effect size* (f<sup>2</sup>). Efek moderasi menggunakan *effect size* (f<sup>2</sup>) 0.02, 0.15, & 0.35 menampakan bahwa contoh lemah, moderate & kuat. (Ghozali, 2018) menyatakan bila effect size (f<sup>2</sup>) yg didapatkan lemah maka tidak akan berpengaruh terhadap impak hubungan (Apriani et al., 2021).

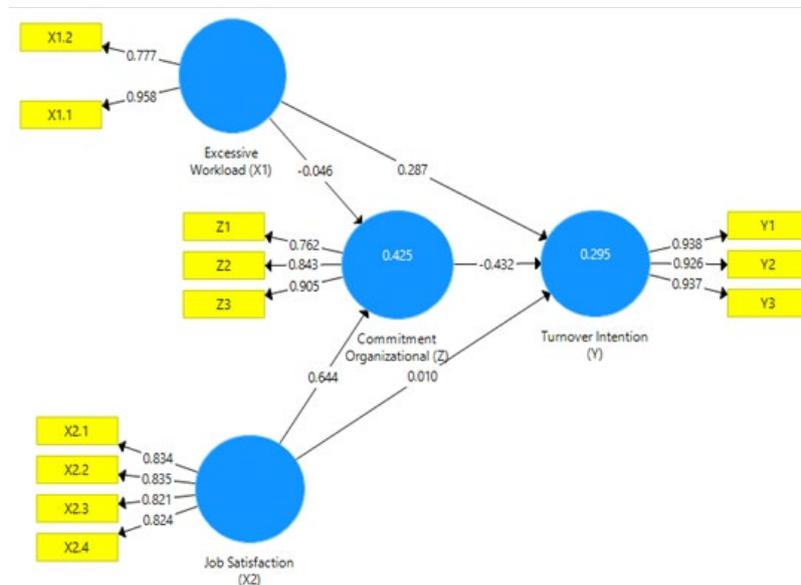
Dalam penelitian ini dapat dilihat pada efek moderasi *excessive workload* terhadap komitmen organisasi sangat lemah sebesar 0,004, efek moderasi *excessive workload* terhadap *turnover intention* lemah sebesar 0,114, efek moderasi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi kuat sebesar 0,709, efek moderasi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sangat lemah sebesar 0,000, efek moderasi komitmen organisasi terhadap *turnover intention* moderate sebesar 0,152.

Uji koefisien jalur digunakan untuk mengkonfirmasi hubungan hipotetis antara konfigurasi. Menurut (Hair Jr et al., 2021), nilai koefisien lulus berada pada kisaran -1 sampai +1 dan ketika nilai koefisien jalur mendekati +1 menunjukkan hubungan positif yang kuat, dan nilai koefisien jalur -1 menunjukkan hubungan negatif yang kuat meningkat. Uji koefisien jalur menunjukkan rasio positif terhadap negatif dan diuji dengan metode analisis t-statistik.

Metode analisis t-statistik dilakukan dengan prosedur *bootstrap* yang bertujuan untuk mengkonfirmasi nilai signifikan antara konfigurasi. (Hair Jr et al., 2021) mengusulkan prosedur bootstrap dengan nilai sampel 5.000. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan adalah  $\pm 1,97$ . Artinya jika t-statistik berada pada rentang -1,97 sampai dengan +1,97 maka hipotesis ditolak atau diterima.

Relevansi prediktif (Q2) dari model struktural mengukur seberapa baik pengamatan dihasilkan. Menurut Hair et.al (2021), jika nilai Q2 dari variabel laten endogen tertentu lebih besar dari nol, ini menunjukkan bahwa model jalur PLS memiliki relevansi prediktif terhadap konfigurasi ini.

Berdasarkan hasil uji relevansi prediktif (Q2), variabel komitmen organisasi dan turnover intention memiliki nilai  $>0$ , yaitu 0,272 dan 0,241 sehingga variabel laten endogen diberikan pengamatan sesuai peningkatan.



Sumber: data diolah dengan SmartPLS

**Gambar 1. Measurement Model**

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan peneliti dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji t-statistik dan p-value. Jika p-value kurang dari 0,05 maka hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima. Di bawah ini adalah hasil yang diperoleh saat pengujian hipotesis dalam penelitian ini.

**Tabel 2. Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	Pengaruh	Path Coefficients	t-Statistic	P-Value	Hasil
H1	Excessive workload berpengaruh terhadap komitmen organisasi	-0.046	0.596	0.552	Ditolak
H2	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi	0.644	7.894	0.000	Terbukti

H3	Excessive workload berpengaruh terhadap turnover intention	0.287	2.875	0.004	Terbukti
H4	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention	0.010	0.088	0.930	Ditolak
H5	Komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention	-0.432	3.791	0.000	Terbukti
H6	Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh excessive workload terhadap turnover intention	0.020	0.563	0.573	Ditolak
H7	Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention	-0.278	3.057	0.002	Terbukti

Sumber: data diolah dengan SmartPLS

**Gambar 1. Measurement Model**

### Interpretasi Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis menggunakan metode PLS-SEM secara garis besar dibagi menjadi dua tahap: evaluasi model pengukuran dan evaluasi model struktural. Evaluasi model pengukuran disebut analisis validasi dan reliabilitas, dan evaluasi model struktural digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji koefisien jalur  $-0,046$  dan  $t$ -statistik  $(0,596) < t$ -tabel  $(1,97)$  menunjukkan bahwa excessive workload tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan uji koefisien jalur  $0,644$  dan  $t$ -tabel  $(1,97) < t$ -statistik  $(7,894)$ . Excessive workload berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan uji koefisien jalur  $0,287$  dan  $t$ -statistik  $(2,875) > t$ -tabel  $(1,97)$ . turnover intention tidak memiliki pengaruh terhadap turnover intention dengan uji koefisien jalur sebesar  $0,010$  dan  $t$ -statistik  $(0,088) < t$ -tabel  $(1,97)$ . komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention dengan uji koefisien jalur  $-0,432$  dan  $t$ -statistik  $(3,791) > t$ -tabel  $(1,97)$ . Dengan uji koefisien jalur  $0,020$  dan  $t$ -statistik  $(0,563) < t$ -tabel  $(1,97)$ , komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh excessive workload terhadap turnover intention. komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan menggunakan uji koefisien jalur  $-0,278$  dan  $t$ -statistik  $(3,057) > t$ -tabel  $(1,97)$ .

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan. Excessive workload tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, hal ini menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan tidak dirasakan oleh store personnel Alfamart, sehingga komitmen pada organisasi pun tinggi. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa store personnel Alfamart telah merasakan kepuasan kerja, sehingga komitmen pada organisasi juga tinggi. Excessive workload memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover intention, hal ini membuktikan bahwa beban kerja yang berlebihan akan meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu mendorong keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Saat ini kepuasan kerja store personnel Alfamart dapat dikatakan baik, sehingga tidak berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negative dan signifikan terhadap turnover intention. Dalam penelitian ini menunjukkan apabila komitmen organisasi rendah, maka akan memberikan dampak yang

sangat kuat terhadap keinginan keluar dari perusahaan. Komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh excessive workload terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa jika komitmen organisasi tidak akan memberikan efek excessive workload dan juga tidak akan mempengaruhi keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan. Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa jika komitmen organisasi tinggi maka kepuasan kerja karyawan dipastikan akan tinggi pula dan dengan demikian keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan semakin rendah.

## REFERENSI

- Apriani, A., Widayanti, C. C., Magito, M., & Shafwan, S. (2021). The Effect Of Organizational Climate And Servant Leadership On Job Satisfaction And Their Impacts On Employees' Performance In The Midst Of Covid-19 Pandemic. *Journal of Management and Business Innovations*, 3(02), 1. <https://doi.org/10.30829/jombi.v3i02.9865>
- Azanza, G., Moriano, J. A., Molero, F., & Lévy Mangin, J. P. (2015). The effects of authentic leadership on turnover intention. *Leadership and Organization Development Journal*, 36(8), 955–971. <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2014-0056/FULL/XML>
- Dik, B. (2018). *Staff Attrition vs. Staff Turnover: What's the Difference?* - jobZology. <https://jobzology.com/staff-attrition-vs-staff-turnover-whats-the-difference/>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Vol. 9). Penerbit Undip.
- Grid, H. (2022). *Gajinya Terus-terusan Dipotong untuk Ganti Barang Hilang, Karyawan Alfamart Mulai Geram, Ancam Lakukan Mogok Kerja Selama 3 Hari*. <https://hot.grid.id/read/182283847/gajinya-terus-terusan-dipotong-untuk-ganti-barang%02hilang-karyawan-alfamart-mulai-geram-ancam-lakukan-mogok-kerja-selama-3-%0Ahari?page=all>
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *Sage Publications*.
- Laporan Keberlanjutan PT.Sumber Alfaria Trijaya, T. T. 2020. (n.d.). *Alfamart*. Retrieved March 23, 2024, from <https://alfamart.co.id/investor-area/laporan-keberlanjutan>
- O'Meara, K. A., Lennartz, C. J., Kuvaeva, A., Jaeger, A., & Misra, J. (2019). Department Conditions and Practices Associated with Faculty Workload Satisfaction and Perceptions of Equity. *Journal of Higher Education*, 90(5), 744–772. <https://doi.org/10.1080/00221546.2019.1584025>
- Osifila, G. I., & Titilayo Abimbola, A. (2020). Workload and lecturers' job satisfaction in Adekunle Ajasin University, Akungba-Akoko, Ondo State, Nigeria. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 14(3), 416–423. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v14i3.16140>
- Pratama, E. N., Emi, S., & Handayani, M. A. (2022). The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable. *International Journal of Child-Computer Interaction*, 6(1), 74–82.
- Rajagukguk, T. (2017). *PENGARUH PERILAKU ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO) MEDAN Tiur Rajagukguk*. 3(2). <http://repository.ut.ac.id/4581/1/EKMA5101-M1.pdf>
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Andi Offset.
- Supinah, L. (2016). *Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (studi Kebijakan: Pelayanan Pembuatan Akta Kelahiran Pada Bidang Catatan Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung)*.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.