

## Pengaruh Pengembangan Karier dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Niat Berpindah

Aila<sup>1</sup>, Regina Deka Sofia<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Esa Unggul

ailaaila1503@gmail.com<sup>1</sup>, regina.deka@esaunggul.ac.id<sup>2</sup>

### ABSTRACT

*Turnover intention is unavoidable for companies, where turnover intention influences employees' decisions to leave their workplace. Understanding the mechanisms of turnover formation can help companies maintain workforce stability. This study aims to determine the relationship between career development, organizational commitment, job stress, and employee turnover intention in the Jakarta area. This study uses a quantitative method with an associative descriptive design. Items are assessed using a 5-point Likert scale (1 = Strongly Disagree/STS to 5 = Strongly Agree/SS). It can be concluded that development has a positive effect on organizational commitment, job stress has a negative effect on organizational commitment, and development has no direct effect on intention. However, job stress has a positive effect on continuance intention. This study concludes that organizational commitment also mediates the effect of development on intention to leave. This study also found that commitment to the organization does not choose as a wave that explains the influence of stress on intention to originate. This study contributes with additional empirical evidence, companies are advised to manage work stress proactively, develop transparent career paths that are effectively communicated to the entire employee hierarchy, and provide fair performance-based rewards including financial incentives and non-material recognition are needed to increase loyalty.*

**Keywords :** *Organizational Commitment, Career Development, Work Stress and Turnover Intention.*

### ABSTRAK

Niat berpindah merupakan hal yang tidak dapat dihindari oleh perusahaan, dimana niat berpindah berpengaruh pada keputusan karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya. Memahami mekanisme pembentukan *turnover intention* dapat membantu perusahaan menjaga stabilitas tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pengembangan karier, komitmen organisasi, stres kerja dan niat berpindah karyawan di wilayah Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif asosiatif. Item dinilai menggunakan skala likert 5-point (1 = Sangat Tidak Setuju/STS hingga 5 = Sangat Setuju/SS). Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, stres kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, pengembangan karier tidak berpengaruh langsung terhadap niat. Namun, Stres kerja terbukti berpengaruh positif terhadap niat berpindah. Penelitian ini juga mengonfirmasi bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap niat berpindah. Penelitian ini juga menemukan komitmen organisasi tidak bertindak sebagai jembatan yang menjelaskan pengaruh stres terhadap keinginan berpindah. Penelitian ini memberikan kontribusi konseptual dengan menambahkan pembuktian empiris, perusahaan disarankan untuk mengelola stres kerja secara proaktif, menyusun *career path* yang transparan dan dikomunikasikan secara efektif kepada seluruh hierarki karyawan, serta memberikan reward berbasis kinerja yang adil meliputi insentif finansial dan pengakuan non-material diperlukan untuk meningkatkan loyalitas.

**Kata kunci :** *Komitmen Organisasi, Pengembangan Karier, Stres Kerja dan Niat berpindah.*

## PENDAHULUAN

Niat berpindah merupakan hal yang tidak dapat dihindari oleh perusahaan, dimana niat berpindah berpengaruh pada keputusan karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya (Saputri & Husna, 2022). Memahami mekanisme pembentukan *turnover intention* dapat membantu perusahaan menjaga stabilitas tenaga kerja (Li *et al.*, 2025). Keinginan untuk berpindah tempat kerja adalah salah satu elemen yang berdampak pada tingkat pergantian karyawan yang sebenarnya. Oleh karena itu, niat berpindah harus dikurangi untuk mengurangi *turnover* aktual (An *et al.*, 2022). Shehada, (2015) menyoroti bahwa biaya terkait dengan penggantian satu karyawan dapat meningkat hingga jumlah yang setara dengan empat kali gaji tahunan mereka. Pergantian karyawan tidak hanya memengaruhi anggaran perusahaan untuk mempekerjakan dan melatih orang baru, tetapi juga juga berpengaruh pada efisiensi perusahaan dan tingkat kepuasan pelanggan (Bothma & Roodt, 2013; Guzeller & Celiker, 2020; Jannavi & Utami, 2024; Salimah, 2021). Pengembangan karier memberikan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan karyawan. Pengembangan karier secara konsisten ditemukan berhubungan negatif dengan niat berpindah di berbagai studi (Ru & Ibrahim, 2024). Karyawan menganggap peluang pertumbuhan profesional merupakan elemen penting untuk tetap bekerja (Ajibose, 2025).

Komitmen organisasi memiliki peran penting dalam memahami perilaku karyawan dan retensi ditandai dengan ikatan psikologis dan loyalitas yang dirasakan karyawan terhadap organisasi (Naz *et al.*, 2020). Karyawan yang berkomitmen cenderung tidak akan keluar dan tetap bertanggung jawab meskipun tidak puas dengan pekerjaannya. Muhyi & Raharja, (2025) komitmen organisasi merupakan aspek penting bagi entitas bisnis untuk dapat bertahan dan mencapai target bisnis, termasuk mengurangi biaya operasional dan risiko. Stres kerja harus dikendalikan dengan hati-hati karena dapat merugikan individu dan organisasi (Maharani & Tamara, 2024). Konsekuensi bagi karyawan meliputi hilangnya ingatan, penurunan perhatian, dan berkurangnya konsentrasi (Rickenbach *et al.*, 2014). Konsekuensi organisasi dari stres kerja meliputi peningkatan pergantian karyawan (Kachi *et al.*, 2020), terjadinya kecelakaan (Khoshakhlagh *et al.*, 2021), absensi, dan kehadiran (Brunner *et al.*, 2019).

Hasil studi empiris sebelumnya mengindikasikan bahwa pengembangan karier berhubungan negatif dengan niat berpindah (Kamau *et al.*, 2021; Pieters *et al.*, 2022; Sun *et al.*, 2025), Sebaliknya pengembangan karier berelasi positif dengan komitmen organisasi (Ranjan *et al.*, 2025; Wu & Liu, 2022), sementara komitmen organisasi berhubungan negatif dengan niat berpindah (Silaban & Syah, 2018; Solehudin *et al.*, 2019; Yan *et al.*, 2021). Selain itu, stres kerja berpengaruh positif terhadap niat berpindah (Lutfi & Anindita, 2017), dan juga memengaruhi komitmen organisasi (Nasir *et al.*, 2023). Penelitian lebih lanjut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara pengembangan karier dan niat berpindah (Wu & Liu, 2022) serta memediasi hubungan antara stress kerja dan niat berpindah (Sarmawa *et al.*, 2020).

Penelitian Haliansyah *et al.* (2024) telah menunjukkan hubungan antara

komitmen organisasi, pengembangan karier dan niat berpindah, namun tanpa menggunakan variabel stres kerja. Untuk menjembatani kesenjangan ini, maka penelitian ini menambahkan variabel stres kerja, karena semakin tinggi stres yang dialami karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk memiliki niat berpindah pada konteks Generasi Z (Afiani & Widawati, 2025). Penelitian sebelumnya pada konteks angkatan udara sementara penelitian pada konteks Generasi Z

Berdasarkan pemaparan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pengembangan karier, komitmen organisasi, stres kerja dan niat berpindah karyawan di wilayah Jakarta. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian literatur mengenai dinamika perilaku organisasi pada pekerja muda serta menjadi referensi bagi penelitian mendatang. Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi kepada perusahaan untuk mengoptimalkan pengembangan karier, meningkatkan komitmen organisasi, dan mengelola stres kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, sehingga mengurangi niat *turnover* karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif asosiatif. Item dinilai menggunakan skala likert 5-point (1 = Sangat Tidak Setuju/STS hingga 5 = Sangat Setuju/SS). Pengukuran variabel niat berpindah diukur dengan 4 pertanyaan yang diadaptasi dari Desiana *et al.* (2024), pengukuran variabel pengembangan karier diukur dengan 5 pernyataan yang diadaptasi dari Dekawanti *et al.* (2025), pengukuran variabel komitmen organisasi diukur dengan 4 pernyataan dan stres kerja diukur dengan 5 pertanyaan keduanya diadopsi diaptasi dari yang diadopsi dari Gumasing & Ilo (2023).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian terdiri dari Generasi Z yang bekerja di wilayah Jakarta, dengan total sampel sebanyak 180 orang. Dari total 180 responden 60% Laki - laki dan 40% perempuan, sebagian besar responden berdomisili di Jakarta Barat (36,1%). Lebih dari separuh responden berusia 20 - 23 tahun (55.6%). 24-28 tahun (44,4%) Dengan bidang pekerjaan *Food And Beverage* (13,8%), teknik dan arsitektur (13,3%), keuangan dan perbankan (12,8%), teknologi informasi (8,3%) dan sisanya beragam bidang.

Uji validitas konvergen dilakukan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan mampu merepresentasikan konstruk variabelnya secara akurat. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai *Outer Loadings* untuk seluruh indikator pada variabel Pengembangan Karier, Komitmen Organisasi, Stres Kerja, dan Niat Berpindah telah melampaui nilai 0,70. Selain itu, hasil pengujian menunjukkan nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk seluruh konstruk berada di atas 0,50. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas konvergen.

**Tabel 1. Hasil Uji *Convergent Validity***

Indikator	Komitmen Organisasi	Niat Berpindah	Pengembangan Karier	Stres Kerja	Average Variance Extracted (AVE) $\geq 0,50$
KO1	0,859				0,756
KO2	0,904				
KO3	0,877				
KO4	0,837				
NB1		0,876			0,733
NB2		0,865			
NB3		0,889			
NB4		0,793			
PK1			0,712		0,715
PK2			0,852		
PK3			0,893		
PK4			0,902		
PK5			0,857		
SK1				0,734	0,627
SK2				0,747	
SK3				0,817	
SK4				0,845	
SK5				0,809	

Sumber: hasil pengolahan data (2026)

Selanjutnya, pengujian validitas diskriminan dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konstruk variabel laten benar-benar berbeda satu sama lain. Validitas diskriminan dianggap terpenuhi jika nilai AVE dari masing-masing konstruk lebih tinggi dibandingkan korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Dalam penelitian ini, pengujian menggunakan metode Fornell-Larcker Criterion. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai AVE yang lebih tinggi daripada nilai korelasi dengan konstruk lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Diskriminan Fornell-Larcker Criterion**

	Komitmen Organisasi	Niat Berpindah	Pengembangan Karier	Stres Kerja
Komitmen Organisasi	0.870			
Niat Berpindah	-0.302	0.856		
Pengembangan Karier	0.611	-0.070	0.846	
Stres Kerja	-0.127	0.644	0.010	0.792

Sumber: hasil pengolahan data (2026)

Kemudian, disriciminat validity dapat juga dilihat pada nilai Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT). Kriteria yang harus terpenuhi yakni dimana nilai HTMT pada indikator tiap variabel mempunyai angka yang lebih kecil dari 0,9. Hasil pada tabel 3 mendemonstrasikan bahwa nilai HTMT pada indikator tiap variabel mempunyai angka yang lebih kecil dari 0,9. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang baik, atau dapat dikatakan valid berdasarkan validitas HTMT.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Diskriminan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)**

	Komitmen Organisasi	Niat Berpindah	Pengembangan Karier	Stres Kerja
Komitmen Organisasi				
Niat Berpindah	0,342			
Pengembangan Karier	0,680	0,094		
Stres Kerja	0,159	0,740	0,084	

Sumber: hasil pengolahan data (2026)

Berdasarkan hasil pengolahan data seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas yang ditetapkan. Nilai Composite Reliability untuk semua konstruk berada di atas 0.70, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik. Selain itu, didukung oleh nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,70$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang tinggi, sehingga layak digunakan untuk analisis model struktural selanjutnya.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

	Cronbach's Alpha $\geq 0,70$	Composite Reliability $\geq 0,70$
Komitmen Organisasi	0,892	0,925
Niat Berpindah	0,878	0,916
Pengembangan Karier	0,899	0,926
Stres Kerja	0,850	0,893

Pada analisis model struktural, nilai Adjusted R-square (R<sup>2</sup>) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel-variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R<sup>2</sup> dengan rentang 0,67 dianggap kuat, 0,32–0,66 dianggap sedang (moderat), dan 0,19–0,32 dianggap lemah. Berdasarkan Tabel 4, nilai R-Square pada variable komitmen organisasi memiliki nilai *R-square* sebesar 0,391 dan *R-Square Adjusted* sebesar 0,384, yang berarti sekitar 39,1% variasi komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh pengembangan karier dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 60,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Selanjutnya, niat berpindah memiliki *R-square* sebesar 0,470 dengan *R-Square Adjusted* sebesar 0,461, sehingga 46,1% variasi niat berpindah dapat dijelaskan oleh

komitmen organisasi, pengembangan karier dan niat berpindah, sedangkan sisanya sebesar 53,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

**Tabel 5. Hasil Uji R-Square**

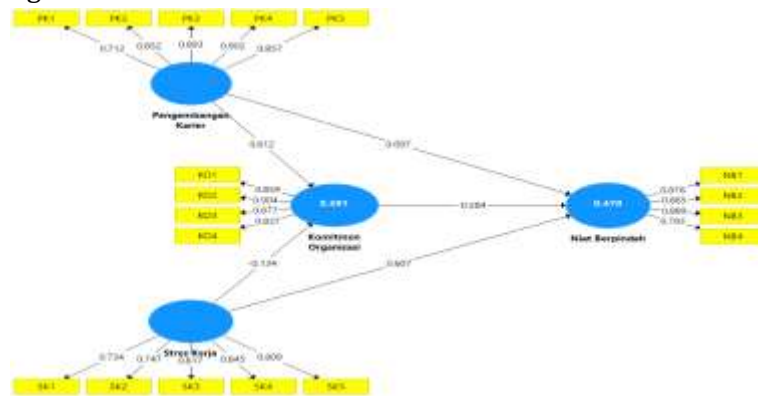
	R Square	R Square Adjusted	Interpretasi
Komitmen Organisasi	0,391	0,384	Moderat
Niat Berpindah	0,470	0,461	Moderat

Sumber: hasil pengolahan data (2026)

*F-square* ( $F^2$ ) digunakan untuk menilai besarnya pengaruh signifikan parsial dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai estimasi  $F^2$  dapat diimplikasikan sebagai berikut:  $< 0,02$  menunjukkan pengaruh lemah, sekitar 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, dan  $> 0,36$  menunjukkan pengaruh yang kuat. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai  $F^2$  pada pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap niat berpindah 0,093, variabel pengembangan karier terhadap komitmen organisasi 0,616, variabel pengembangan karier terhadap niat berpindah 0,011, variabel stres kerja terhadap komitmen organisasi 0,029 dan variabel stres kerja terhadap niat berpindah 0,676.

Evaluasi model struktural berdasarkan hasil evaluasi *Goodnes Fit* menunjukkan nilai *Standardized Root Mean Residual* (SRMR) diperoleh sebesar 0,066 ( $< 0,08$ ), *Chi-Square* sebesar 339,743 ( $> 0,05$ ) dan nilai pada NFI sebesar 0,843. Secara keseluruhan, merujuk pada pemenuhan kriteria SRMR dan didukung oleh nilai NFI yang cukup tinggi, dapat disimpulkan bahwa model struktural dalam penelitian ini dinyatakan Good Fit.

Hasil perhitungan menggunakan metode bootstrapping menunjukkan nilai statistik sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram *Path Coefficient* dan *T-statistic*

Sumber: hasil pengolahan data (2026)

**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis**

Pernyataan Hipotesis	<i>Original Sample (O)</i>	<i>t-Statistics</i>	<i>p-Values</i>	Kesimpulan
H1: Pengembangan Karier berhubungan positif dengan Komitmen	0,612	9.108	0.000	Didukung oleh data

Organisasi				
H2: Stres Kerja berhubungan negatif dengan Komitmen Organisasi	-0.134	2.284	0.023	Didukung oleh data
H3: Pengembangan Karier berhubungan negatif dengan Niat Berpindah	0.097	1.277	0,202	Tidak didukung oleh data
H4: Stres Kerja berhubungan positif dengan Niat Berpindah	0,607	11.901	0.000	Didukung oleh data
H5: Komitmen Organisasi berhubungan negatif dengan Niat Berpindah	-0.284	3.873	0.000	Didukung oleh data
H6: Komitmen organisasi memediasi hubungan antara pengembangan karier dan niat berpindah	-0.174	3.512	0.000	Didukung oleh data
H7: Komitmen organisasi memediasi hubungan antara stres kerja dan niat berpindah	0.038	1.924	0.055	Tidak didukung oleh data

Sumber: hasil pengolahan data (2026)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa 5 dari 7 hipotesis didukung oleh data. Pengembangan karier secara signifikan ( $t = 9,284$ ,  $p = 0,000$ ) berhubungan positif ( $O=0,612$ ) dengan komitmen organisasi, maka H1 didukung oleh data. Berikutnya ditemukan bahwa stres kerja secara signifikan ( $t = 2,457$ ,  $p = 0,014$ ) berhubungan negatif ( $O = -0,134$ ) dengan komitmen organisasi, maka H2 didukung oleh data. Stress kerja terbukti secara signifikan ( $t = 11,177$ ,  $p = 0,000$ ) berpengaruh positif ( $O = 0,607$ ) dengan niat berpindah, sehingga H4 didukung oleh data. Selanjutnya komitmen organisasi secara signifikan ( $t = 3,957$ ,  $p = 0,000$ ) berhubungan negatif ( $O= -0,284$ ) dengan niat berpindah, maka H5 didukung oleh data. Ditemukan pula efek tidak langsung komitmen organisasi berhubungan negatif ( $O = -0,174$ ) signifikan ( $t = 3.680$ ,  $p = 0,000$ ) terhadap pengembangan karier dan niat berpindah, maka H6 didukung oleh data. Lebih lanjut pengembangan karier berhubungan negatif ( $O = 0,097$ ) tidak signifikan ( $t = 1,311$ ,  $p = 0,190$ ) terhadap niat berpindah, maka H3 tidak didukung oleh data. Efek tidak langsung komitmen organisasi memediasi hubungan antara stres kerja dan niat berpindah ( $O = 0,038$ ,  $t = 1,903$ ,  $p = 0,058$ ), maka H7 tidak didukung oleh data.

## PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis pertama menunjukan bahwa pengembangan karier

berhubungan positif dengan komitmen organisasi, artinya semakin baik pengembangan karier yang dimiliki perusahaan semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Analisis indikator menunjukkan bahwa pemberian program pelatihan yang meningkatkan kemampuan karyawan merupakan bagian terpenting dalam pengembangan karier. Karyawan Gen Z mempersepsikan upaya peningkatan kemampuan yang dilakukan sebagai bentuk bahwa organisasi menghargai potensi karyawan dan berencana mempertahankan mereka dalam jangka panjang sehingga meningkatkan komitmen karyawan. Ketika sebuah organisasi berinvestasi pada pengembangan karier karyawannya, karyawan akan merasakan bahwa organisasi peduli dan menghargai mereka. Hal ini mengindikasikan pengembangan karier memenuhi kebutuhan karyawan akan pertumbuhan pribadi dan memberikan kepastian tentang masa depan mereka di perusahaan, sebagaimana didukung oleh temuan Chillakuri (2020)

Hasil pengujian hipotesis kedua penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan negatif dengan komitmen organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, semakin rendah tingkat keterikatan psikologis, afektif, dan keinginan untuk mempertahankan pekerjaan di perusahaan. Indikator menerima tugas yang bertentangan dari dua orang atau lebih memiliki rata-rata tertinggi sebagai sumber stres yang dialami karyawan. Sering kali karyawan merasa terjepit di antara ekspektasi yang berbeda dari beberapa atasan, sehingga sulit menentukan tugas mana yang harus didahulukan karena adanya instruksi yang bertentangan, karyawan seringkali merasa gagal memenuhi standar salah satu pihak, yang memicu rasa frustrasi dan manajemen tidak memiliki koordinasi yang baik. Generasi Z memiliki sensitivitas tinggi terhadap kualitas pengalaman kerja, keseimbangan hidup, dan kesehatan mental. Lingkungan kerja yang penuh tekanan, target agresif serta lingkup pekerjaan yang tidak jelas cenderung langsung menurunkan rasa keterikatan terhadap organisasi. Berbeda dengan generasi sebelumnya yang sering menoleransi stres sebagai bagian reveals dari loyalitas dan perjuangan karier, Gen Z lebih cepat mengevaluasi apakah organisasi masih layak menerima investasi emosional dan energi mereka. Secara umum dengan tuntutan kerja yang tinggi dan beban kerja yang terlalu banyak akan meningkatkan stres karyawan, yang pada akhirnya menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya Sarmawa *et al.* (2020) yang menyatakan stres kerja berhubungan dengan komitmen organisasi.

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pengembangan karier tidak berhubungan secara signifikan dengan niat berpindah (*turnover intention*) karyawan Generasi Z di Jakarta. Dengan kata lain, tingkat niat berpindah karyawan Gen Z tidak dipengaruhi oleh kualitas peluang pengembangan karier di perusahaan tempat mereka bekerja. Temuan ini konsisten dengan karakteristik unik Gen Z, yang cenderung mengutamakan lingkungan kerja holistik daripada jalur karier vertikal semata. Gen Z memasuki dunia kerja dengan nilai dan ekspektasi yang berbeda dari generasi sebelumnya, seperti Milenial atau Baby Boomers. Bagi Gen Z, janji akan posisi manajerial di masa depan tidak lagi menjadi pengikat yang kuat jika tidak

dibarengi dengan kualitas hidup kerja saat ini. Karakteristik Gen Z yang cenderung pragmatis dan berorientasi pada kesejahteraan mental dibandingkan sekadar kenaikan jabatan. Mereka lebih menekankan aspek seperti fleksibilitas jadwal kerja, komunikasi terbuka antarmanajemen dan karyawan, lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung keberagaman, integrasi teknologi modern dalam operasional harian, kompensasi yang adil dan kompetitif, serta keseimbangan optimal antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*). Mengingat biaya hidup di Jakarta yang terus meningkat, Gen Z lebih sensitif terhadap kompensasi yang adil dan transparan. Pengembangan karier yang hanya menjanjikan tanggung jawab lebih besar tanpa penyesuaian finansial yang instan sering kali dianggap tidak menarik. Mereka lebih memilih mencari peluang di luar yang memberikan kenaikan gaji langsung daripada menunggu proses kenaikan jabatan internal yang memakan waktu tahunan. Temuan ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Hastanti & Kristanto (2023), yang menyatakan bahwa pengembangan karier tidak memberikan dampak langsung terhadap niat berpindah kecuali terdapat variabel mediasi tertentu, seperti komitmen organisasi atau kepuasan kerja secara menyeluruh. Tanpa adanya lingkungan kerja yang mendukung dan budaya yang sehat, program pengembangan karier hanyalah sekadar formalitas yang gagal meredam angka *turnover*.

Hasil pengujian hipotesis keempat, menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan positif terhadap niat berpindah berarti semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan, semakin besar pula kemungkinan mereka berniat untuk meninggalkan pekerjaan atau pindah ke tempat lain. Berdasarkan hasil survey menerima tugas yang saling bertentangan dari dua orang atau lebih mendapatkan skor tertinggi. Stres kerja yang tinggi, termasuk tugas bertentangan dari atasan mendorong niat berpindah pada karyawan Gen Z, karena generasi ini sangat memprioritaskan kesehatan mental dan *work-life balance*. Dalam kondisi ini berpindah kerja dipandang sebagai pelarian yang logis untuk menyelamatkan kesehatan mental dan keseimbangan hidup mereka. Temuan ini selaras dengan penelitian di Indonesia yang menunjukkan hubungan positif signifikan antara stres kerja dan *turnover intention* pada Gen Z. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Gautam & Gautam (2024) bukti empiris menunjukkan bahwa stres kerja membuat karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Pada hipotesis kelima, menunjukkan bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif dengan niat berpindah. Berarti semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin rendah niat mereka untuk resign atau pindah kerja. Ini menunjukkan komitmen berfungsi sebagai perekat yang memperkuat loyalitas dan mengurangi *turnover intention*. Didukung oleh tingginya skor pada indikator kebanggaan dalam memilih organisasi, dimana karyawan menyatakan sangat senang telah memilih perusahaan ini sebagai tempat berkarier. Perasaan senang ini menunjukkan adanya komitmen yang kuat. Karyawan dengan komitmen organisasi yang kuat umumnya menunjukkan kinerja kerja yang lebih tinggi, kepuasan, dan tingkat perputaran karyawan yang lebih rendah. Meskipun Gen Z sering dikaitkan dengan mobilitas tinggi, komitmen yang kuat seperti rasa

bangga dan keterikatan membuat tawaran eksternal kurang menarik. Dalam kondisi seperti ini tawaran dari luar tidak lagi dipandang menarik sebab karyawan menilai bahwa kepuasan emosional, rasa bangga, dan keterikatan yang mereka peroleh di perusahaan saat ini jauh lebih bernilai dibandingkan keuntungan material semata. Dengan demikian, komitmen yang tinggi berperan sebagai benteng yang secara signifikan menekan niat berpindah, sekaligus memperkuat loyalitas jangka panjang terhadap organisasi penelitian ini sejalan dengan Purwanto *et al.* (2021) dan Yamoah, (2025) Temuan ini selaras dengan penelitian Mutia *et al.*, (2022) di Indonesia yang menunjukkan hubungan berhubungan negatif dengan positif signifikan antara komitmen organisasi dan niat berpindah.

Hasil pengujian hipotesis keenam, komitmen organisasi memediasi hubungan antara pengembangan karier dan niat berpindah. Berarti bahwa pengembangan karier yang efektif tidak secara langsung meminimalkan *turnover intention* namun melalui komitmen organisasi sebagai mediator. Program pengembangan karier yang baik meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan, dan peningkatan komitmen inilah yang kemudian secara signifikan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Program karier optimal harus melampaui pelatihan teknis dengan membangun rasa kepemilikan karyawan terhadap organisasi. Komitmen afektif, continuance, dan normative yang tinggi menciptakan ikatan emosional, persepsi kerugian, serta kewajiban moral, sehingga secara signifikan menurunkan niat resignp. Ketika karyawan merasakan perhatian organisasi terhadap pertumbuhan karier mereka, loyalitas meningkat dan pencarian peluang eksternal berkurang. Ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Balushi *et al.* (2022).

Hasil hipotesis ketujuh komitmen organisasi tidak bertindak sebagai jembatan yang menjelaskan pengaruh stres terhadap keinginan berpindah. Kondisi ini mengindikasikan bahwa variabel mediator tidak mampu menjelaskan mekanisme psikologis yang menghubungkan stres kerja dengan niat berpindah (*turnover intention*) karyawan Generasi Z di Jakarta. Efek langsung stres kerja terhadap niat berpindah tetap dominan, sementara jalur melalui komitmen organisasi tidak memberikan kontribusi tambahan yang bermakna terhadap niat berpindah. Pola ini menunjukkan bahwa keputusan karyawan untuk mempertimbangkan keluar dari organisasi lebih banyak dipicu oleh pengalaman stres secara langsung dibandingkan oleh perubahan tingkat keterikatan emosional atau normatif terhadap organisasi. Fenomena ini memvalidasi bahwa loyalitas bagi Gen Z bukan berarti bertahan dalam penderitaan. Bagi mereka, loyalitas terhadap diri sendiri (*self-loyalty*) terutama dalam hal kesehatan mental, jauh lebih tinggi derajatnya dibandingkan loyalitas kepada entitas korporasi. Sesuai dengan karakteristik Gen Z dimana stres kerja, khususnya yang berkaitan dengan tekanan target, beban kerja berlebih, dan keterbatasan *work-life balance*, dipersepsikan sebagai ancaman langsung terhadap kualitas hidup dan kesehatan mental. Oleh karena itu, respon perilaku yang muncul lebih bersifat langsung, yaitu ketika tingkat stres melewati ambang toleransi, individu langsung berniat untuk mencari alternatif pekerjaan yang dianggap lebih sehat. Temuan ini sejalan dengan penelitian

sebelumnya yang dilakukan Novitasari (2020). Komitmen organisasi tidak lagi berfungsi sebagai mekanisme penyangga terhadap tekanan kerja. Komitmen cenderung bersifat situasional dan transaksional, bukan afektif mendalam mereka berkomitmen selama perusahaan memberikan timbal balik yang sepadan. Namun, komitmen ini rapuh dan mudah runtuh ketika kenyamanan mental mereka terganggu. Karyawan Gen Z dapat tetap melaporkan tingkat komitmen yang moderat atau stabil, namun komitmen tersebut tidak cukup kuat untuk menahan dorongan berpindah ketika stres meningkat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Sebaliknya, stres kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Namun, pengembangan karier tidak berpengaruh langsung terhadap niat berpindah sehingga keberadaan program pengembangan karier saja tidak otomatis menurunkan keinginan karyawan untuk keluar. Hal ini mengindikasikan bahwa keputusan karyawan untuk bertahan tidak hanya ditentukan oleh kesempatan pengembangan karier, tetapi juga oleh faktor lain seperti tingkat komitmen, kepuasan kerja, serta kecenderungan individu untuk terus mencari kondisi kerja yang dianggap lebih baik. Stres kerja terbukti berpengaruh positif terhadap niat berpindah, stres mendorong karyawan memandang perpindahan kerja sebagai solusi logis untuk menjaga kesehatan mental dan kualitas hidup. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap niat berpindah. Penelitian ini juga mengonfirmasi bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap niat berpindah. Selain itu, penelitian ini juga menemukan komitmen organisasi tidak bertindak sebagai jembatan yang menjelaskan pengaruh stres terhadap keinginan berpindah.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dimana cakupan geografis terbatas pada wilayah Jakarta dan demografinya hanya gen Z. Selain itu, model penelitian hanya memasukkan variabel pengembangan karier, stres kerja, komitmen organisasi dan mungkin terdapat faktor lain yang memengaruhi niat berpindah. Peneliti selanjutnya disarankan untuk membandingkan antara perilaku karyawan Generasi Z dengan generasi lain seperti generasi milenial atau generasi, X. Menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi hubungan antara pengembangan karier, stres kerja, komitmen organisasi, dan niat berpindah, seperti kepuasan kerja, kualitas kepemimpinan, budaya organisasi, *work-life balance*, dan kompensasi.

Penelitian ini memberikan kontribusi konseptual dengan menambahkan pembuktian empiris terkait pengaruh pengembangan karier, komitmen organisasi, stres kerja, dan niat berpindah pada karyawan Generasi Z. Memberikan pembaruan literatur, mengingat adanya pergeseran nilai-nilai kerja dan ekspektasi karier yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Adapun kontribusi manajerial dari penelitian ini adalah perusahaan disarankan untuk mengelola stres kerja secara proaktif melalui pengaturan beban kerja yang optimal dan penetapan tenggat waktu

realistis guna mencegah burnout fisik dan mental karyawan. Survei berkala tingkat stres dengan intervensi dini, seperti konseling atau restrukturisasi tugas, memungkinkan deteksi dini dan mitigasi risiko *turnover*. Untuk pengembangan karier, manajemen perlu menyusun *career path* yang transparan dan dikomunikasikan secara efektif kepada seluruh hierarki karyawan, sehingga menciptakan ekspektasi pertumbuhan yang konkret. Program pelatihan intensif dan pengembangan kompetensi bertujuan mempersiapkan karyawan mengisi posisi strategis. Guna memperkuat komitmen organisasi, sistem reward berbasis kinerja yang adil meliputi insentif finansial dan pengakuan non-material diperlukan untuk meningkatkan loyalitas. Program penguatan identitas organisasi melalui team-building dan sosialisasi nilai inti secara konsisten dapat membangun komitmen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, I. G., & Milleny, N. (2024). Effect of Career Development and Workload on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 08(01), 81–97. <https://doi.org/10.51505/ijebmr.2024.8106>
- Afiani, I. L., & Widawati, L. (2025). Pengaruh Work Stress terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 5(2), 1123–1132. <https://doi.org/10.29313/bcps.v5i2.18897>
- Aisyah, H. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB): studi kasus pada karyawan. *Journal of Enterprise and Development*, 2(1), 49–53.
- Ajibose, K. (2025). *Investigating the impact of Work-Life Balance on Employee Turnover Intention: Using Employee Well-Being as a Mediating Variable*. 1–32.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Al Balushi, A. K., Thumiki, V. R. R., Nawaz, N., Jurcic, A., & Gajenderan, V. (2022). Role of organizational commitment in career growth and turnover intention in public sector of Oman. *PLOS ONE*, 17(5), 1–39. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265535>
- An, M., Heo, S., Hwang, Y. Y., Kim, J., & Lee, Y. (2022). Factors Affecting Turnover Intention among New Graduate Nurses: Focusing on Job Stress and Sleep Disturbance. *Healthcare*, 10(6), 1122. <https://doi.org/10.3390/healthcare10061122>
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work life balancemediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36–62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>
- Astiti, M. W., & Surya, I. B. K. (2020). Role of Organizational Commitments in Mediating the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction Towards Turnover Intention on Nurses Private Hospital. *International Research*

- Journal of Management, IT and Social Sciences*, 8(1), 25–34.  
<https://doi.org/10.21744/irjmis.v8n1.1101>
- Aziedjo, A. (2024). The Impact of Career Development on Employee Engagement and Retention. *International Journal of Multidisciplinary Studies and Innovative Research*, 12(2), 1776–1784.  
<https://doi.org/10.53075/Ijmsirq/098353534453453>
- Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1–12.  
<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>
- Burhanudin, B., & Wijanarko, S. (2022). The Effect of Compensation, Performance Assessment, and Career Development on Employee's Turnover Intention. *International Journal of Business, Technology and Organizational Behavior (IJBTOB)*, 2(6), 595–608. <https://doi.org/10.52218/ijbtob.v2i6.229>
- Cao, F., & Deeprasert, J. (2024). Factors Affecting Organizational Commitment in Catering Industry: Haidilao as a Case Study. *Journal of Ecohumanism*, 3(3), 1459–1478. <https://doi.org/10.62754/joe.v3i3.3599>
- Chen, X., Al Mamun, A., Hussain, W. M. H. W., Jingzu, G., Yang, Q., & Al Shami, S. S. A. (2023). Envisaging the job satisfaction and turnover intention among the young workforce: Evidence from an emerging economy. *PLoS ONE*, 18(6 JUNE), 1–21. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0287284>
- Chillakuri, B. (2020). Understanding Generation Z expectations for effective onboarding. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1277–1296. <https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2020-0058>
- Chiu, W., Won, D., & Bae, J. sup. (2020). Internal marketing, organizational commitment, and job performance in sport and leisure services. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 10(2), 105–123.  
<https://doi.org/10.1108/SBM-09-2018-0066>
- Cho, Y. J., & Lewis, G. B. (2012). Turnover Intention and Turnover Behavior: Implications for Retaining Federal Employees. *Review of Public Personnel Administration*, 32(1), 4–23. <https://doi.org/10.1177/0734371X11408701>
- Costan, F., Gonzales, G., Gonzales, R., Valle, L., Dela Cruz, J., Alcantara, G., Mahilum, R., Lauro, M. D., Atibing, N. M., Burdeos, A., Yamagishi, K., & Ocampo, L. (2022). Teachers' Turnover Intentions in View of Implementing a Flexible Learning System: An Extended Theory of Planned Behavior. *Sustainability*, 14(20), 1–28. <https://doi.org/10.3390/su142013009>
- Dekawanti, I., Asikin, I., Yudaningsih, N., Tamam, B., Nugraha, R. S., & Nurdin, D. (2025). The role of career development, technostress, and organisational commitment in shaping the work performance of elementary school teachers: Insights from Partial Least Squares Structural Equation Modeling (SEM-PLS) analysis. *Perspectives in Education*, 43(1), 172–190.  
<https://doi.org/10.38140/pie.v43i1.7862>
- Desiana, P. M., Andrias, M. S., & Ahyinaa, G. S. (2024). the Mediating Effect of Employee Engagement and Well-Being on Turnover Intention in Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 22(2), 477–487.

[https://doi.org/10.21511/ppm.22\(2\).2024.37](https://doi.org/10.21511/ppm.22(2).2024.37)

- Dewi, R. S., & Nurhayati, M. (2021). The Effect of Career Development on Turnover Intention with Job Satisfaction and Organizational Commitment as Mediators, Study at PT Control Systems Arena Para Nusa. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 11–18. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.4.918>
- Frisone, F., Sicari, F., Settineri, S., & Merlo, E. M. (2021). Clinical psychological assessment of stress: A narrative review of the last 5 years. *Clinical Neuropsychiatry*, 18(2), 91–100. <https://doi.org/10.36131/cnfioritieditore20210203>
- Gadzali, S. S., Gazalin, J., Sutrisno, S., Prasetya, Y. B., & Almaududi Ausat, A. M. (2023). Human Resource Management Strategy in Organisational Digital Transformation. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1), 760–770. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i1.12508>
- Gautam, D. K., & Gautam, P. K. (2024). Occupational stress for employee turnover intention: mediation effect of service climate and emotion regulation. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 16(2), 233–255. <https://doi.org/10.1108/APJBA-02-2021-0056>
- Gumasing, M. J. J., & Ilo, C. K. K. (2023). The Impact of Job Satisfaction on Creating a Sustainable Workplace: An Empirical Analysis of Organizational Commitment and Lifestyle Behavior. *Sustainability*, 15(13), 10283. <https://doi.org/10.3390/su151310283>
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism, and Hospitality Research*, 14(1), 102–120. <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-05-2019-0094>
- Hai, Y. M. T., Le, T. N. T., Cuong, T. T., & Hong, M. N. T. (2025). Exploring the Relationship Between Recruitment Process and Turnover Intentions With Mediating Role of Affective Commitment: Implications for European Enterprises. *Central European Business Review*, 14(2), 93–117. <https://doi.org/10.18267/j.cebr.382>
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027. <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In *Handbook of Market Research* (Issue July, pp. 587–632). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4\\_15](https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4_15)
- Haliansyah, Saluy, A. B., Kasmir, & Nurhayati, M. (2024). Career Development Strategies in Maintaining Turnover Intention Through Organizational

- Commitment. *Organizacija*, 57(3), 238–248. <https://doi.org/10.2478/orga-2024-0017>
- Hamzah, H., Hubeis, M., & Hendri, I. (2020). the Effect of Career Development, Justice Organization and Quality of Work Life To Organizational Commitment and Implications To Organizational Citizenship Behavior of Employees At Pt. Perkebunan Nusantara Xiii. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 101–109. <https://doi.org/10.32479/irmm.10002>
- Harshana. (2018). Work Related Stress: A Literature Review. *Annals of Social Sciences & Management Studies*, 2(3), 555586. <https://doi.org/10.19080/ASM.2018.02.555586>
- Hasan, D., Sudiarditha, I. K. R., Wibowo, Hakim, L., & Susita, D. (2024). Analysis of Determinants Factors Affecting Organizational Citizenship Behaviour in Post-Merger Sharia Banks. *Revista de Gestao Social e Ambiental*, 18(9), 1–18. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n9-079>
- Hastanti, B. A., & Kristanto, H. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi Pada Pt Surya Madistrindo Surabaya. *Management and Sustainable Development Journal*, 5(2), 1–21. <https://doi.org/10.46229/msdj.v5i2.713>
- Hu, C. (2022). Research on Organizational Commitment and Management Development Path under Enterprise Human Resource Management. *Frontiers in Business, Economics and Management*, 6(2), 25–27. <https://doi.org/10.54097/fbem.v6i2.2634>
- Huidayati, L. N., & Harsono, M. (2021). Tinjauan literatur mengenai stres dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18(1), 20–30.
- Jannavi, A. N., & Utami, K. S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan di Perusahaan Konstruksi Bangunan. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(4), 58–62. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.960>
- Jarden, R. J., Jarden, A., Weiland, T. J., Taylor, G., Bujalka, H., Brockenshire, N., & Gerdtz, M. F. (2021). New graduate nurse wellbeing, work wellbeing and mental health: A quantitative systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 121, 103997. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.103997>
- Judijanto, L., Dhani, R. M., & Carwadi, C. (2024). Menelusuri Pola dan Tren Penelitian tentang Stres Kerja dan Kesejahteraan. *Jurnal Psikologi Dan Konseling West Science*, 2(02), 83–92. <https://doi.org/10.58812/jpkws.v2i02.1254>
- Kallio, H., Kangasniemi, M., & Hult, M. (2022). Registered nurses' perceptions of their career—An interview study. *Journal of Nursing Management*, 30(7), 3378–3385. <https://doi.org/10.1111/jonm.13796>
- Kamau, O., Muathe, S. M. A., & Wainaina, L. (2021). Teachers' Turnover Intentions: Role of Hrm Practices in Public Secondary Schools in Kenya. *Cogent Business and Management*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1980262>
- Karinuada, I. K. G., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Role of Organizational Commitment as a Mediation Variable on The Effect of Job Stress on Turnover

- Intention at Hotel Dafam Savvoya Seminyak Badung, Indonesia. *European Journal of Business and Management Research*, 7(6), 147–151. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.6.1715>
- Li, G., Zhang, G., Zhang, X., Martek, I., & Chen, D. (2025). The Formation Mechanism of Employees' Turnover Intention in AEC Industry. *Buildings*, 15(7), 1061. <https://doi.org/10.3390/buildings15071061>
- Liu, C. (2022). A Literature Review of the Effect of Organizational Commitment on Turnover Intention. *BCP Business & Management*, 30, 797–802. <https://doi.org/10.54691/bcpbm.v30i.2567>
- Liu, Y., Lu, L., Wang, W. X., Liu, S., Chen, H. R., Gao, X., Huang, M. Y., Liu, Y. N., Ren, Y. M., & Wang, C. C. (2020). Job burnout and occupational stressors among chinese healthcare professionals at county-level health alliances. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 1–9. <https://doi.org/10.3390/ijerph17061848>
- Lutfi, M., & Anindita, R. (2017). *Influences of Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention Hospital Case Study Muhamad Lutfi*. 19(10), 40–47. <https://doi.org/10.9790/487X-1910024047>
- Maharani, A., & Tamara, D. (2024). The occupational stress and work-life balance on turnover intentions with job satisfaction as mediating. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2369>
- Malik, M. A., Singh, S. P., Jyoti, J., & Pattanaik, F. (2022). Work stress, health and wellbeing: evidence from the older adults labor market in India. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1), 1–8. <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01192-7>
- Menardo, E., Di Marco, D., Ramos, S., Brondino, M., Arenas, A., Costa, P., Vaz de Carvalho, C., & Pasini, M. (2022). Nature and Mindfulness to Cope with Work-Related Stress: A Narrative Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10), 5948. <https://doi.org/10.3390/ijerph19105948>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.78.4.538>
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Muhyi, H. A., & Raharja, S. J. (2025). Analysis of Factors Forming Organisational Commitment of Cooperative Management in Purwakarta Regency , Indonesia. *Review of Integrative Business and Economic Research*, 14(1), 223–236.

- Mutia, R., Anindita, R., & Tahjoo, A. (2022). Beban Kerja Dan Job Demand Mempengaruhi Turnover Intention Melalacui Komitmen Organisasional Tenaga Penunjang Medis. *Journal of Hospital Management*, 5(1), 2615–8337.
- Nasir, S. Z., Bamber, D., & Mahmood, N. (2023). A perceptual study of relationship between emotional intelligence and job performance among higher education sector employees in Saudi Arabia. *Journal of Organizational Effectiveness*, 10(1), 60–76. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-11-2021-0323>
- Naz, S., Li, C., Nisar, Q. A., Khan, M. A. S., Ahmad, N., & Anwar, F. (2020). A Study in the Relationship Between Supportive Work Environment and Employee Retention: Role of Organizational Commitment and Person–Organization Fit as Mediators. *Sage Open*, 10(2), 1–20. <https://doi.org/10.1177/2158244020924694>
- Newman, A., Thanacoody, R., & Hui, W. (2011). The effects of perceived organizational support, perceived supervisor support and intra-organizational network resources on turnover intentions: A study of Chinese employees in multinational enterprises. *Personnel Review*, 41(1), 56–72. <https://doi.org/10.1108/00483481211189947>
- Ngirande, H. (2021). Occupational stress, uncertainty and organisational commitment in higher education: Job satisfaction as a moderator. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1376>
- Ning, L., Jia, H., Gao, S., Liu, M., Xu, J., Ge, S., Li, M., & Yu, X. (2023). The mediating role of job satisfaction and presenteeism on the relationship between job stress and turnover intention among primary health care workers. *International Journal for Equity in Health*, 22(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12939-023-01971-x>
- Noor, N. A. M., E-Vahdati, S., Yew, M. P., & Chuah, F. (2024). The Influence of Job Stress on Organizational Commitment Among Workers in the Palm Oil Industry: Does Job Satisfaction Matter? *Global Business Review*, 1–21. <https://doi.org/10.1177/09721509241252499>
- Novitasari, D. (2020). International Journal of Science and Management Studies (IJSMS) Job Stress and Turnover Intention: Understanding the Role of Leadership and Organizational Commitment. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(5), 1–14. [www.ijmsjournal.org](http://www.ijmsjournal.org)
- Özdemir, İ. (2024). Employee Development and Turnover Intention: A Meta-Analytical Review. *Qeios*, 1–7. <https://doi.org/10.32388/pqvbrw>
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160–177. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9)
- Pieters, W. R., Zyl, E. van, & Nel, P. (2022). Factors affecting lecturers' decision to stay or leave academia, Namibia. *SA Journal of Human Resource Management*, 20, 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.1691>
- Poernamasari, I. O., Muhajirin, A., Ali, H., Bisnis, E., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Keseimbangan kehidupan Pengembangan

- Karir terhadap Kinerja Organisasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 5(1), 30–38.
- Purnama, A. N. C. (2020). Pengaruh Persepsi Pengembangan Karir dan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 316. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4916>
- Purnomo, I. S., & Bernarto, I. (2023). Keywords: Job Stress, Turnover Intention, Work Environment, Organizational Commitment, Job Satisfaction. *Journal Ilmiah Manajemen Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 10(3), 2461–2472.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect Of Transformational Leadership, Job Satisfaction, And Organizational Commitments On Organizational Citizenship Behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 61. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v9i1.1801>
- Raharjo, B. S., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 4(1), 143–156.
- Ramasamy, G., Raj, S. S. B. D., Senathirajah, A. R. B. S., Ramasamy, P., & Subramaniam, K. (2025). An explorative study on intrinsic factors influencing decision-making and turnover intention with gender as moderating factor among call center employees in Malaysia. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, 8(2), 736–744. <https://doi.org/10.53894/ijirss.v8i2.5317>
- Ranjan, R., Arora, S., & Srivastava, D. K. (2025). Impact of benefits, work culture and career development on employee engagement and organizational commitment. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, 8(2), 2247–2259. <https://doi.org/10.53894/ijirss.v8i2.5677>
- Rawashdeh, A. M., & Tamimi, S. A. (2020). The impact of employee perceptions of training on organizational commitment and turnover intention: An empirical study of nurses in Jordanian hospitals. *European Journal of Training and Development*, 44(2–3), 191–207. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2019-0112>
- Riyanto, S., Rahman Lubis, A., Yunus, M., & Lubis, P. H. (2023). Determinants of the Indonesian military's career development: Mediating role of performance and moderating role of objectivity of organizational commitment. *Problems and Perspectives in Management*, 21(3), 40–53. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(3\).2023.04](https://doi.org/10.21511/ppm.21(3).2023.04)
- Ru, L., & Ibrahim, H. (2024). Relationships Between Leadership Style, Career Development, Work Stress, and Turnover Intention in a High-Tech Industry: Moderating Role of Psychological Contract. *Problems and Perspectives in Management*, 22(4), 253–267. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(4\).2024.20](https://doi.org/10.21511/ppm.22(4).2024.20)
- Saadeh, I. M., & Suifan, T. S. (2020). Job stress and organizational commitment in hospitals: The mediating role of perceived organizational support. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(1), 226–242. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2018-1597>
- Sabella, S. A., & Fazlurrahman, H. (2023). The Effect Of Work Family Conflict On

- Turnover Intention Through Organizational Commitment As An Intervening Variable. *International Journal of Economics, Management, Business, and Social Science (Ijembis)*, 3(3), 471–481. <https://doi.org/10.59889/ijembis.v3i3.160>
- Said, R. M., & El-Shafei, D. A. (2021). Estrés ocupacional, satisfacción laboral e intención de irse: enfermeras que trabajan en primera línea durante la pandemia de covid-19 en la ciudad de Zagazig, Egipto. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(7), 8791–8801.
- Salimah, Z. (2021). Literatur Review: Turnover Intention. *Youth & Islamic Economic Journal*, 1(1), 1–5.
- Samsudin, A., Prabowo, B., Meisa, D., Asfadela, P., Selvina, M., Fajar, T., Makatita, R., Cahya, A., Fitri, S., Studi, P., Bisnis, A., Sosial, I., & Politik, I. (2024). *As-Syirkah: Islamic Economics & Finacial Journal Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 3, 684–694. <https://doi.org/10.56672/assyirkah.v3i2.180>
- Saputri, I. Y., & Husna, F. H. (2022). The Effect of Organizational Citizenship Behavior on Turnover Intention in Millennial Generation Employees. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 13(2), 114–129. <https://doi.org/10.26740/jppt.v13n2.p114-129>
- Saputro, D. E. (2024). Job stress and turnover intention : The mediating role of job satisfaction. *Journal of Management and Business Insight*, 2(1), 33–42.
- Sarmawa, I. W., Ariana, I. P., & Sitiari, N. (2020). The Impact Of Work Stress And Organizational Commitment To Turnover Intention At Mm Juice Restaurant Bali District. *Proceedings of the Proceedings of the First International Conference on Technology Management and Tourism, ICTMT, 19 August, Kuala Lumpur, Malaysia*, 1–6. <https://doi.org/10.4108/eai.19-8-2019.2293781>
- Shehada, M. (2015). Flight attendants turnover, length of service, and reasons for leaving, 2009-2013. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 2(2), 355–364.
- Silaban, N., & Syah, T. Y. R. (2018). *The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees' Turnover Intention*. 20(3), 10–16. <https://doi.org/10.9790/487X-2003010106>
- Silva, I., Dias, Á., & F. Pereira, L. (2024). Determinants of employee intention to stay: a generational multigroup analysis. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(8), 1389–1418. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2023-3796>
- Sinaga, H. R., Khuan, H., Supardi, S., & Irdhayanti, E. (2024). Organizational Support and Career Development on Organizational Commitment: A Study in the Financial Services Industry in Indonesia. *International Journal of Business, Law, and Education*, 5(1), 728–736. <https://doi.org/10.56442/ijble.v5i1.481>
- Solehudin, Anindita, R., & Rita, K. (2019). Passion Karyawan dalam Turnover Intention. *Journal of Hospital Management*, 2(2), 238–248.
- Stambulova, N. B., Ryba, T. V., & Henriksen, K. (2021). Career development and transitions of athletes: the International Society of Sport Psychology Position Stand Revisited. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 19(4),

- 524–550. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2020.1737836>
- Sun, Y., Wang, W., Yan, F., Xie, X., Cai, M., Xu, F., Qian, Y., Xiao, Y., Xu, C., & Zhao, W. (2025). Related factors of turnover intention among general practitioners: a cross-sectional study in 6 provinces of China. *BMC Primary Care*, 26(1), 37. <https://doi.org/10.1186/s12875-025-02728-x>
- Suparjo. (2017). Job satisfaction as an antecedent of organizational commitment: A systematic review. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 8(9), 832–843.
- Tyas, A. A. W. P. (2013). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 10(3), 102–114. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2006>
- Üngüren, E., Onur, N., Demirel, H., & Tekin, Ö. A. (2024). The Effects of Job Stress on Burnout and Turnover Intention: The Moderating Effects of Job Security and Financial Dependency. *Behavioral Sciences*, 14(4), 322. <https://doi.org/10.3390/bs14040322>
- Wang, P., Chu, P., Wang, J., Pan, R., Sun, Y., Yan, M., Jiao, L., Zhan, X., & Zhang, D. (2020). Association Between Job Stress and Organizational Commitment in Three Types of Chinese University Teachers: Mediating Effects of Job Burnout and Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 11(October), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.576768>
- Widianti, P., & Herlina, H. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang telah ditetapkan ( Rachmayuniawati & Mulyeni , 2020 ) . Kinerja berasal dari kata job. 1(2)*, 81–92.
- Wijaya, I. M. A., Riana, I. G., & Suwandana, I. G. M. (2024). The Relation between Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment (Study on Employees of Bank Pembangunan Daerah Bali Mangupura Branch). *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 07(04), 2049–2055. <https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i4-29>
- Wu, H., & Liu, Y. (2022). The relationship between organisational support for career development, organisational commitment, and turnover intentions among healthcare workers in township hospitals of Henan, China. *BMC Primary Care*, 23(1), 136. <https://doi.org/10.1186/s12875-022-01753-4>
- Xia, D., Sun, J., Zhang, C., & Zhang, Y. (2022). The relationship between organizational commitment and turnover intention among temporary employees in the local government: Mediating role of perceived insider status and moderating role of gender. *Frontiers in Psychology*, 13(December), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1024139>
- Yamoah, E. E. (2025). Employee Commitment in Ghanaian Healthcare: a Multi-Factor Analysis. *Business, Management and Economics Engineering*, 23(1), 44–66. <https://doi.org/10.3846/bmee.2025.22414>
- Yamoah, E. E., & Nsowah, I. (2024). Safety, Commitment, and Performance : A Study of Manufacturing Firms. *Prosperitas*, 11(3), 1–15. [https://doi.org/10.31570/prosp\\_2024\\_0116](https://doi.org/10.31570/prosp_2024_0116)
- Yan, Z., Mansor, Z. D., Choo, W. C., & Abdullah, A. R. (2021). How to reduce

- employees' turnover intention from the psychological perspective: A mediated moderation model. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 185–197. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S293839>
- Yuesti, A., & Adnyana, I. D. (2022). The role of organizational commitment mediation on career development and employee performance. *Nexo Revista Científica*, 35(01), 306–315. <https://doi.org/10.5377/nexo.v35i01.13955>
- Zagelmeyer, S., Sinkovics, R. R., Sinkovics, N., & Kusstatscher, V. (2018). Exploring the link between management communication and emotions in mergers and acquisitions. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 35(1), 93–106. <https://doi.org/10.1002/cjas.1382>
- Zhang, Y., Steege, L. M., Pavek, K. U., Brown, R. L., & Zhang, Y. (2019). Identifying patterns of occupational stress trajectories among newly graduated nurses: A longitudinal study. *International Journal of Nursing Studies*, 99, 103332. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.03.022>