

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di PT. *Victory International Futures* Yogyakarta)

Mitha Indri Pratiwi¹, Muhammad Roni Indarto^{2*}

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta- Indonesia

*Corresponding Author: ronisumitro@gmail.com

Abstrak

Riset ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Sampel dalam riset ini adalah karyawan PT. *Victory Internasional Futures* Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada riset ini yaitu *teknik nonprobability sampling*. Metode yang digunakan yaitu metode *sampling jenuh* dengan jumlah responden sebanyak 69 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan Program IBM SPSS Statistics 25. Hasil riset menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara variabel stres kerja terhadap variabel *turnover intention*

Kata Kunci : stres kerja , *turnover intention* , Kepuasan Kerja

Abstract

This research aims to analyze the effect of work stress on turnover intention with job satisfaction as an intervening variable. The sample in this research are employees of PT. Victory International Futures Yogyakarta. The sampling technique used in this research is the nonprobability sampling technique. The method used is saturated sampling method with a total of 69 respondents. Data analysis used multiple linear regression analysis using the IBM SPSS Statistics 25 Program. The results showed that work stress has a positive effect on job satisfaction, work stress has a positive effect on turnover intention, job satisfaction has a negative effect on turnover intention and job satisfaction cannot mediate between variables work stress on turnover intention variable

Keywords: Job stress, turnover intention, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memainkan fungsi penting dalam bisnis. Jika sebuah perusahaan didukung oleh personel yang cakap dan berkualitas, maka akan berhasil. Karena pada hakekatnya sumber daya manusia yang berkualitas adalah SDM yang dapat bereaksi sedemikian rupa sehingga mengedepankan pekerjaan atau kegiatan yang berorientasi pada prestasi (Fitriyani, 2018).

Tujuan perusahaan terikat pada setiap perusahaan karyawan yang membimbing, yang menyulitkan manajemen untuk memahami keadaan karyawannya. Ketika terjadi ketidakseimbangan tuntutan yang diberikan kepada karyawan, hal tersebut dapat berdampak pada kinerja perusahaan. Semakin seorang karyawan menyadari hak-haknya, semakin banyak masalah yang mulai muncul. Semakin beragam tenaga kerja, semakin banyak konflik yang mungkin terjadi. Salah satu masalah adalah bahwa hal itu membuat pekerjaan menjadi stres bagi karyawan. Stres persalinan merupakan respons adaptif yang dimediasi oleh beberapa individu dan/atau proses psikologis. Itu adalah hasil dari setiap tindakan, keadaan, atau kejadian eksternal yang menempatkan tuntutan psikologis dan/atau fisik yang berlebihan pada seseorang (Afandi, 2018).

Stres yang berlebihan dapat merusak kinerja pekerja dan bisnis secara keseluruhan. Karyawan yang berpengalaman mungkin menjadi tidak puas dengan pekerjaannya karena stres. Sangat penting untuk memberikan kebahagiaan di tempat kerja kepada seluruh basis karyawan atau perusahaan pekerja.

Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja adalah sikap daya kerja positif, yang meliputi perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan dan menghargai satu pekerjaan sebagai penghargaan untuk mencapai sejumlah skor kerja yang signifikan. Karena jika semua jenis pekerjaan diberikan, maka kinerja dapat ditingkatkan sehingga berujung pada peningkatan kualitas perusahaan. Sebaliknya, jika seorang karyawan tidak puas, mereka mungkin ingin meninggalkan organisasi. Selain itu, hal-hal seperti ini dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk berhenti bekerja (*Turnover intention*).

Seseorang yang berniat untuk pindah adalah orang yang sepenuhnya menyadari keinginannya untuk meninggalkan tempat kerjanya. Masalah bagi perusahaan adalah tingginya tingkat penggantian pekerja. Karena kurangnya keahlian yang dimiliki karyawan di bidangnya, baik konsumen maupun supervisor tidak menyatakan puas dengan situasi tersebut. Saat ini, turnover yang tinggi menjadi isu utama bagi banyak bisnis, memaksa mereka untuk mencari pekerja pengganti. Akibatnya, mempekerjakan pekerja baru membutuhkan waktu dan uang, seperti yang terjadi di PT. Victory International Futures Yogyakarta.

PT. Victory International Futures adalah perusahaan yang memperdagangkan derivatif emas, mata uang, dan indeks yang dimiliki dan dikelola oleh orang pribadi di sektor keuangan internasional. Sejak tahun 2003, PT. Victory International Futures didirikan. Pemerintah Indonesia telah memberikan pengakuan kepada PT. Victory International Futures yang dikelola dan dikembangkan oleh Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI). Anggota derivatif dan bursa berjangka ini berasal dari BBJ (Bursa Berjangka Jakarta), KBI (Kliring Berjangka Indonesia), dan BKDI (Bursa Komoditi dan Derivatif Indonesia). sebagai broker perusahaan.

Dalam diskusi informal terkait dengan HR Manager PT. Victory International Futures, keinginan keluar yang tinggi dibahas sebagai salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh bisnis dan salah satu yang tidak dapat dihindari lagi. Bisnis ini terkenal memiliki tingkat perputaran yang tinggi, oleh karena itu penting untuk terus merekrut karyawan baru dan

mencari kandidat yang berkualitas. Itu juga membutuhkan seorang pelatih untuk menempatkan karyawan baru melalui langkah mereka. Keinginan untuk keluar dari PT. Victory Internasional Futures Yogyakarta dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kebahagiaan karyawan dan persepsi stres kerja. Karyawan di PT. Victory International Futures mengalami stres terkait pekerjaan karena mereka juga dituntut untuk menjadi pelanggan dari perusahaan tersebut. Manajer juga menempatkan penekanan kuat pada kemampuan karyawan untuk melaksanakan tujuan perusahaan. Karyawan juga merasa bahwa kebijakan perusahaan terus berubah, seperti perubahan penghargaan yang tidak mengikuti kontrak awal yang mereka tanda tangani saat pertama kali memulai. Hal ini dapat menempatkan pekerja dalam situasi yang tidak seimbang dengan ekspektasi pekerjaan mereka. Jika hal ini terjadi, maka kualitas kerja PT. Victory International Futures akan semakin buruk.

Penelitian Gunawan (2018) mengungkapkan bahwa stres kerja sebagai variabel antara kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention, namun nilainya lebih kecil dibandingkan pengaruh stres kerja terhadap turnover intention. Yuda dkk. (2017) dan Nuryansah (2018) menunjukkan bahwa stres berpengaruh positif terhadap niat berhenti. Selain itu, Ihsan (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat keluar, sedangkan stres kerja berpengaruh baik terhadap niat keluar dan berdampak negatif terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Dewi dkk. (2019) melakukan penelitian yang membandingkan stres kerja dengan kepuasan kerja, dan temuan menunjukkan korelasi negatif antara keduanya. Namun, Basri (2017) menegaskan bahwa stres kerja berdampak buruk pada kepuasan kerja. Arta dkk.. (2016) menemukan dalam penelitiannya bahwa ada pengaruh negatif dan substansial antara kepuasan kerja dan niat pindah. Kemudian pada. Keadaan selanjutnya dimana stres kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja adalah Setiawan (2021). Pada keadaan ini, stres kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan karena sebagian besar bergantung pada intensi turnover. Wulandary dkk. (2020) mengklaim bahwa meskipun kepuasan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap niat berpindah, stres tidak memiliki dampak positif yang signifikan. Selain itu, menurut Putriyugo (2017), terkadang ada pengaruh merugikan yang tidak signifikan. Tidak ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan turnover intention, dan terdapat pengaruh yang baik tetapi tidak ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan temuan survei sebelumnya tentang turnover intention, stres kerja ditemukan sebagai mediator kesenangan bekerja dan fenomena yang terjadi di PT. Victory International Futures Yogyakarta. Ini membuat penelitian yang terhubung ke variabel ketiga di atas sangat penting. Tujuan dari makalah ini adalah untuk mempelajari dan menganalisis bagaimana stres di tempat kerja mempengaruhi kepuasan karyawan. mengevaluasi hubungan antara stres di tempat kerja dan niat untuk keluar.

TINJAUAN LITERATUR

Stres Kerja

Stres adalah respon adaptif yang dimediasi oleh individu dan/atau proses psikologis dan merupakan hasil dari lingkungan luar, keadaan, atau peristiwa pemicu yang mengharuskan individu untuk terlibat dalam upaya mental dan/atau fisik yang berlebihan (Afandi, 2018). Stres dan kerja keras dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik. Stres di tempat kerja berdampak pada keluarga, sosial, dan aspek kualitas hidup lainnya. Banyak laporan menegaskan bahwa stres di tempat kerja berkontribusi pada layanan yang buruk, perputaran,

penurunan produktivitas, dan ketidakhadiran. Ketika ada perbedaan antara tuntutan profesi dan keterampilan atau kebutuhan karyawan, stres di tempat kerja terwujud secara fisik dan emosional.

Cara lain untuk menggambarkan stres di tempat kerja adalah sebagai kesadaran atau kesan yang dimiliki seorang karyawan sebagai akibat dari keadaan atau kejadian saat mereka bekerja. Stres adalah respons psikologis dan fisiologis terhadap perasaan tidak menyenangkan, pengalaman yang tidak diinginkan, atau bahaya langsung. Sangat penting bagi setiap organisasi untuk memahami sebab dan akibat dari stres karyawan karena hal itu memengaruhi tingkat kehadiran dan rotasi serta meningkatkan biaya keuangan organisasi dari waktu ke waktu (Gunawan, 2018). Stres adalah keadaan yang menguras emosi. Stres adalah situasi emosional yang tidak menyenangkan. Dalam dunia kerja, stres terjadi ketika seorang karyawan mengalami situasi yang timpang dari segi tuntutan pekerjaan dan kemampuan mengelolanya (Dewi, 2017).

Menurut Afandi (2018), stres kerja memiliki lima indikator yaitu :

1. Tuntutan pekerjaan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan profesi seperti kondisi pekerjaan, pekerjaan adat, lokasi fisik, dll.
2. Tuntutan peran, yaitu tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi peran organisasi tertentu.
3. Tuntutan interpersonal adalah tekanan yang disebabkan oleh karyawan lain.
4. Struktur organisasi, merupakan gambaran lembaga yang diwarnai dengan ketidakjelasan struktur organisasi, ketidakjelasan tugas, peran, wewenang dan tanggung jawab
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya kepemimpinan pada organisasi dimana sejumlah pihak dapat menciptakan suasana ketegangan, ketakutan dan kekhawatiran dalam organisasi.

Turnover intentions

Perputaran dilakukan dengan tujuan membuat orang meninggalkan pekerjaannya. Masalah bagi perusahaan adalah tingginya tingkat penggantian pekerja. Karena kurangnya keahlian yang dimiliki karyawan di bidangnya, baik konsumen maupun supervisor tidak menyatakan puas dengan situasi tersebut. Target perputaran yang tinggi di bidang organisasi meningkatkan potensi biayanya. Biaya yang meliputi investasi dalam pelatihan staf serta biaya rekrutmen dan pelatihan ulang (Ihsan, 2018).

Ada banyak faktor yang mempengaruhi niat, namun penelitian ini hanya berfokus pada kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi niat untuk keluar. Merasa baik secara positif maupun negatif tentang panggilan seseorang adalah kepuasan kerja. Persepsi karyawan tentang apakah mereka menikmati pekerjaan mereka terbentuk dari waktu ke waktu. Karyawan yang bahagia dalam berbagai ukuran profesi tidak akan mencari pekerjaan lain. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dan tujuan untuk pergi terkait erat. Sejumlah penelitian telah melihat bagaimana kebahagiaan kerja memengaruhi niat kita. Penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan yang memuaskan berdampak negatif pada kecenderungan untuk keluar (Hwang, 2018).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi waktu perputaran organisasi adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mengarahkan bawahannya untuk mencapai suatu tujuan. Karyawan yang mencari posisi baru melakukannya karena berbagai alasan, termasuk kurangnya pemberdayaan. Personil akan tetap bekerja jika mereka merasa nyaman berada di sekitar karyawan langsung organisasi. Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang merugikan pada kemungkinan turnover.

Kepuasan Kerja

Afandi (2018) menyatakan bahwa definisi kepuasan kerja adalah sikap positif daya kerja, termasuk perasaan dan perilaku untuk bekerja, dan menghargai profesi seseorang sebagai penghargaan untuk mencapai sejumlah tujuan skor pekerjaan yang mendesak. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan meliputi masalah psikologis, fisik, dan lingkungan. Karyawan berjuang secara fisik dan mental untuk mewujudkan hak-haknya. Ini menurunkan kualitas operasi. Jika seorang karyawan terus-menerus terganggu, kinerjanya akan menurun.

Merasa dirinya tidak diperhatikan apabila mampu menyelesaikan suatu hal baik. Aspek psikisnya mulai merasakan. Dalam kondisi psikologisnya memproses bahwa dirinya tidak mendapatkan kepedulian ketika kinerja yang dilakukannya baik dan memuaskan. Kondisi yang hanya memuaskan tanpa diberikan kepuasan cenderung mengguncang kondisi psikisnya yang kemudian akan diproses melalui perilaku kinerjanya juga yang akan semakin menurun. Selain itu, kepuasan kerja ini juga disebabkan oleh banyak faktor dalam maupun luar. Faktor yang berasal dari dalam inilah yang akan meningkatkan motivasi pegawai sehingga akan meningkat kinerjanya. Hal tersebut terjadi sebaliknya apabila pegawai tersebut tidak diberikan apresiasi apapun yang dapat memberikan kepuasannya maka temannya tersebut akan tidak semangat melakukan pekerjaannya lagi dengan baik. Selanjutnya, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh perasaan dalam diri seseorang yang mampu mencapai kualitas tinggi. Ketika pekerjaannya mampu memberikan kontribusi terhadap suatu instansi maka dirinya juga perlu diberikan kepuasan pada perasaannya (Retnoningsih, 2016).

Sensasi kepuasan dihubungkan dengan hal-hal baik yang diterima, seperti profesi yang sukses. Tingkat pekerjaan memiliki dampak besar pada kepuasan karyawan. Ketika seorang karyawan mencapai kesuksesan dan kemajuan dalam profesinya, hal itu memberi mereka kesan bahwa mereka dapat memenuhi pekerjaan mereka. Ketika hasil dari pekerjaan yang dilakukan dengan baik berdampak pada organisasi, seorang karyawan juga merasa sukses. Sebagian besar presentasi mengasumsikan kepuasan dalam bentuk materi. Kepuasan dalam bentuk materi yaitu gaji yang diterima setiap bulan selama jangka waktu tertentu (Khaidir, 2016).

Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja memiliki lima indikator :

1. Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah, besarnya imbalan yang diterima seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan yang dianggap wajar.
3. Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Atasan yang selalu memberi perintah atau instruksi selama bekerja.
5. Orang yang berpikir sama, seseorang selalu berkomunikasi sambil bekerja. Rekan kerja bisa sangat baik atau tidak menyenangkan.

Pengembangan Hipotesis

Hubungan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami perasaan tidak puas sehingga menimbulkan rasa yang tidak senang. Kepuasan karyawan di tempat kerja dipengaruhi ketika mereka berada di bawah tekanan. Thamrin (2019) mengaku memahami kepuasan kerja bagi dirinya sendiri. Ide yang terungkap ini adalah kombinasi dari pekerjaan yang memuaskan. Faktor psikologis, fisik, dan lingkungan yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan semuanya. Ihsan (2018) menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang merugikan

terhadap kepuasan kerja. Basri (2017) melaporkan bahwa ada hubungan negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja. antara stres dan memuaskan pekerjaan. Hipotesis berikut didasarkan pada pernyataan:

H_1 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Pengaruh Stres Kerja dengan *Turnover intention*

Stres kerja adalah proses reaksi adaptif yang ditengahi oleh proses individu dan/atau psikologis, yang merupakan konsekuensi dari setiap aktivitas yang menuntut seseorang untuk melakukan aktivitas mental dan/atau fisik yang berlebihan sebagai akibat dari lingkungan, situasi, atau peristiwa yang sulit (Afandi, 2018). Setiap perusahaan harus menyadari sumber dan frekuensi stres karyawan karena berdampak langsung pada ketidakhadiran, peningkatan rotasi, dan biaya organisasi keuangan dari waktu ke waktu. Menurut penelitian Gunawan (2018), stres kerja merupakan variabel. Namun, nilainya lebih rendah dibandingkan dengan dampak langsung stres kerja terhadap niat berpindah Riset yang dilakukan Nuryansyah (2018) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. Berdasarkan pernyataan ini maka hipotesisnya sebagai berikut :

H_2 : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja dengan *Turnover intention*

Pekerjaan survei kepuasan sebelumnya adalah peran penting dalam menentukan pergantian. Afandi (2018) menyatakan bahwa definisi kepuasan kerja adalah sikap positif daya kerja, yang terdiri dari sentimen dan perilaku dalam bekerja dan menilai profesi seseorang sebagai penghargaan untuk mencapai sejumlah syarat skor tertentu dari suatu pekerjaan. Ada kepuasan mengetahui bahwa pekerjaan itu dapat menghentikan rencana karyawan yang buruk untuk meninggalkan organisasi. Menurut penelitian Artha dkk. (2016) terdapat pengaruh negatif dan substansial antara kepuasan kerja dan kepuasan kerja *turnover intention*. Hasil penelitian Dewi dkk. (2019) mengungkap hubungan tersebut. Oleh karena itu, hipotesis dapat dibuat sebagai berikut:

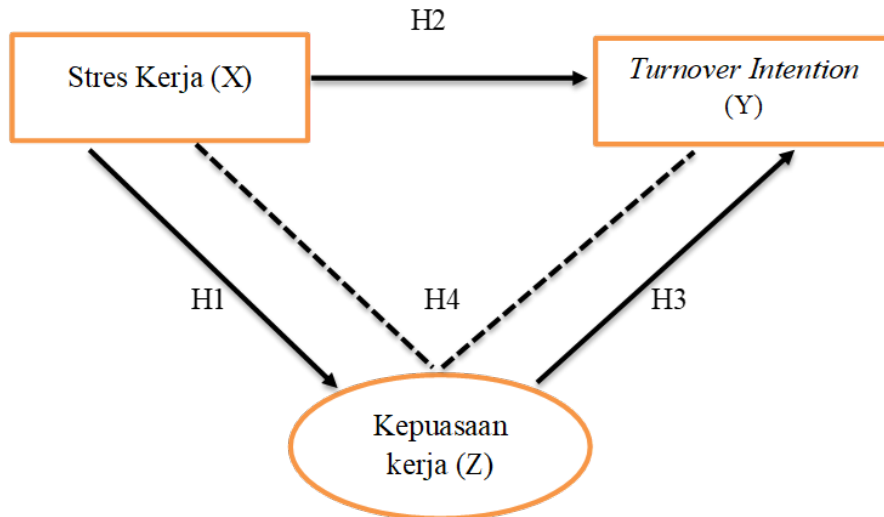
H_3 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention

Pengaruh stress kerja dan turnover intentions dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Tekanan lingkungan mempengaruhi kepuasan kerja, yang dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk berhenti. Semakin banyak tekanan pada karyawan, semakin rendah tingkat kepuasan kerja mereka, dan semakin besar keinginan mereka untuk keluar. Menurut temuan penelitian Setiawan (2021), stres kerja dan gaji berdampak besar terhadap kepuasan kerja. Stres terkait pekerjaan dan remunerasi (sebagian) merupakan determinan yang tidak signifikan dari niat untuk berpindah. Dalam penelitiannya, Dewi dkk. (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator dampak stres kerja terhadap turnover intentions. Menurut uraian di atas, maka hipotesis sebagai berikut:

H_4 : Kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres kerja dengan turnover intentions.

Berdasarkan tinjauan literatur dan hipotesis di atas, kerangka studi yang dapat dikembangkan adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Definisi Konsep

Stres kerja adalah proses reaksi adaptif yang dimediasi oleh proses individu dan/atau psikologis, yang merupakan akibat dari setiap aktivitas yang mengharuskan seseorang untuk melakukan aktivitas mental dan/atau fisik yang berlebihan sebagai akibat dari lingkungan, keadaan, atau peristiwa (Afandi, 2018).

Tujuan turnover intention adalah agar seseorang ingin meninggalkan pekerjaannya. Pergantian staf yang tinggi adalah masalah bagi bisnis, dan baik manajer maupun pelanggan tidak senang karena karyawan baru tidak memiliki keahlian sebelumnya dengan tugas yang harus diselesaikan (Ihsan, 2018).

Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja adalah sikap positif terhadap pekerjaan, termasuk perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan, dan penghargaan terhadap satu profesi sebagai rasa syukur atas tercapainya sejumlah nilai kerja yang penting.

Definisi Operasional

Stres kerja sebagai variabel bebas mempengaruhi variabel atau memodifikasi variabel yang terikat (Wiyono, 2011). Afandi (2018) mengidentifikasi lima indikator stres kerja, antara lain:

1. Kondisi profesi merupakan faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti kondisi kerja dan sistem lokasi pekerjaan fisik.
2. Tuntutan peran yaitu tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi peran organisasi tertentu
3. Tuntutan interpersonal adalah tekanan yang disebabkan oleh karyawan lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Manajemen organisasi, memberikan gaya manajemen pada organisasi. Berbagai pihak dapat menciptakan suasana ketegangan, ketakutan, dan kekhawatiran dalam suatu organisasi.

Variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen, juga dikenal sebagai variabel dependen, adalah niat berpindah. Ihsan (2018) mengklaim bahwa ada beberapa alasan mengapa karyawan memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya, antara lain:

- a. Ketidaktepatan dalam pemberian kewajiban profesi khususnya karyawan pada masa percobaan merasa kurang cocok dengan tugas yang diberikan pada masa percobaan tersebut, sehingga menurut pertimbangannya tak akan mungkin ada perkembangan dimasa depan.

Alasan mendesak:

1. Upah tidak pernah dibayarkan tepat waktu meskipun karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik.
2. Pemimpin perusahaan/organisasi mengabaikan kewajiban yang telah disepakati dengan karyawan
3. Jika profesi yang dibebankan kepada karyawan ternyata berbahaya bagi keselamatan dan moral karyawan.
4. Manajer memperlakukan karyawan dengan cara yang tidak manusiawi atau sadis.

Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi atau intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen tetapi tidak dapat diamati atau diukur.

Menurut Afandi (2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan, apakah ada unsur kepuasan dalam isi pekerjaan seseorang.
- b. Kompensasi, besaran kompensasi yang diterima sebagai hasil kerja sesuai dengan kebutuhan yang dianggap adil.
- c. Promosi, dikembangkan melalui periklanan. Hal ini ada hubungannya dengan apakah ada peluang berkarir di tempat kerja.
- d. Pengawas (Supervisor), seseorang yang selalu memberi perintah atau petunjuk selama bekerja.
- e. Kolaborator, seseorang selalu berkomunikasi sambil bekerja. rekan kerja _ bisa sangat baik atau tidak menyenangkan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah sebagian dari ukuran dan susunan populasi. Sampel dalam studi kasus ini adalah seluruh tenaga kerja di PT. Victory International Futures Yogyakarta atau 69 karyawan. Teknik pengambilan sampel non-probabilitas penelitian diterapkan untuk prosedur pengambilan sampel. menggunakan teknik sampling jenuh. Sugiyono (2019) mendefinisikan sampling jenuh sebagai teknik dimana sampel diambil dari seluruh populasi atau ketika peneliti bermaksud membuat generalisasi dengan ketidakakuratan yang sangat kecil. Sensus adalah kata lain dari sampel muak, dimana sampel diambil dari anggota populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner adalah strategi pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, dan digunakan untuk mengirimkan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (Wiyono, 2011). Skala Likert, yang masing-masing memiliki lima kategori, digunakan untuk mengukur respon alternatif dalam survei ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Instrumen

Menurut Lubis dkk. (2018), uji validitas dilakukan dengan uji yang memiliki dua sisi dan item skor berkorelasi pada tingkat signifikansi 0,05 dengan skor keseluruhan.

Tabel 1. Uji Validitas

NO	Variabel	Item	r tabel	r hitung	Keterangan
1	Stres Kerja	X1	0,236	0,656	Valid
		X2	0,236	0,907	Valid
		X3	0,236	0,906	Valid
		X4	0,236	0,836	Valid
		X5	0,236	0,839	Valid
		X6	0,236	0,821	Valid
		X7	0,236	0,858	Valid
2	Kepuasan Kerja	M1	0,236	0,763	Valid
		M2	0,236	0,773	Valid
		M3	0,236	0,504	Valid
		M4	0,236	0,726	Valid
		M5	0,236	0,704	Valid
		M6	0,236	0,588	Valid
		M7	0,236	0,568	Valid
		M8	0,236	0,460	Valid
		M9	0,236	0,632	Valid
		M10	0,236	0,594	Valid
3	Turnover intention	Y1	0,236	0,519	Valid
		Y2	0,236	0,844	Valid
		Y3	0,236	0,842	Valid
		Y4	0,236	0,652	Valid
		Y5	0,236	0,518	Valid
		Y6	0,236	0,786	Valid
		Y7	0,236	0,744	Valid

Berdasarkan Tabel 1, setiap frase dengan variabel stress kerja (X), kepuasan kerja (Z), dan turnover intention (Y) menghasilkan temuan dengan r-hitung yang lebih besar dari pada r-tabel. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap pernyataan yang dibuat tentang ketiga (tiga) variabel tersebut benar atau layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Uji *Cronbach Alpha* digunakan dalam uji reliabilitas. *Cronbach Alpha* mengukur seberapa dekat kekuatan sumber yang ada dalam sebuah penelitian dengan mengukur konsistensi internal. Jika suatu instrumen memenuhi persyaratan berikut, instrumen tersebut akan dikatakan reliabel atau dapat dipercaya: Cronbach Alfa dari 0,5 hingga 0,7 menunjukkan ketergantungan yang kuat.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Stres Kerja (X)	0,925	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,830	<i>Reliabel</i>
Turnover intention (Y)	0,817	<i>Reliabel</i>

Berdasarkan Tabel 2 di atas, semua variabel memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,5. Dengan informasi tersebut dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian variabel telah diakui dapat diandalkan dan mampu digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas adalah positif. Temuan tes ketiga adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3.49365665
Most Extreme Differences	Absolut	.062
	Positive	.062
	Negative	-.061
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

		Coefficient ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	VIF	
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	21,519	3,229		6,665	,000		
	Stres kerja	,398	,078	,560	5,084	,000	,895	1,118
	Kepuasan Kerja	-,101	,086	-,129	-1,175	,244	,895	1,118

a. Dependen Variabel: *Turnover intention*

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	7,401	1,910		3,875	,000
	Stres Kerja	-,042	,046	-,114	-,912	,365
	Kepuasan Kerja	-,096	,051	-,234	-1,877	,065

a. Dependen Variabel: *Lnei2*

Uji Hipotesis

Uji t hipotesis yang diajukan dapat dilihat pada Tabel 6 dan 7

Tabel 6. Persamaan 1 uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	29,203	2,861		10,206	,000
	Stres Kerja	,295	,105	,325	2,809	,007

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 7. Persamaan 2 uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	21,519	3,229		6,665	,000
	Stres Kerja	,398	,078	,560	5,084	,000
	Kepuasan Kerja	-,101	,086	-,129	-1,175	,004

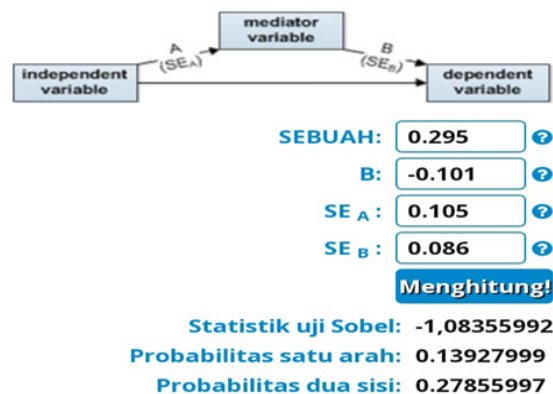
a. Dependent Variable: Turnover intention

Persamaan regresi untuk pengujian hipotesis H_1 ditunjukkan pada Tabel 6 sebagai $Y = 0 + 1 X +$, dengan koefisien regresi stres kerja (X) sebesar 0,295 pada sig. 0,007 dan t ; 0,05. Akibatnya, hasil hipotesis H_1 bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ditolak.

$Y = 0 + 1 X + 2 Z +$, koefisien regresi stres kerja (X) berada pada taraf sig sebesar 0,398. 0,000 dan α 0,05 maka hipotesis H_2 menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan, seperti terlihat pada Tabel 7 untuk pengujian hipotesis H_2 dan H_3 . Temuan tes dapat diterima.

Berdasarkan koefisien (M) regresi kepuasan kerja sebesar -0,101 sig. 0,00 dan α 0,05 maka hipotesis H_3 menyatakan bahwa employee turnover intention berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan karyawan. Temuan tes dapat diterima.

Selain itu untuk uji hipotesis H_4 dilakukan uji Sobel sebagai berikut :



Gambar 2. Uji Sobel

Gambar 2 menunjukkan bahwa nilai t adalah -1.08355992. Sedangkan diketahui nilai α t -tabel untuk 0,05 adalah 1,99601. Kesimpulan H_4 ditolak didasarkan pada pengamatan bahwa tidak terdapat pengaruh mediasi antara variabel stres kerja dan niat keluar melalui kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi

Ghozali (2013) mengklaim bahwa koefisien determinasi (R^2) adalah alat yang digunakan untuk menguji kapasitas model dalam merepresentasikan variasi dependen. Memilih koefisien skor antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa ada relatif sedikit ketergantungan antara variabel kemampuan dan variabel perubahan yang menjelaskan. Sebaliknya, nilai yang mendekati 1 berarti bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk meramalkan variabel terikat.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,532 ^a	,283	,262	3,54620

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja

Nilai R-squared tabel 8 yang terkoreksi sebesar 0,262 menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja, kepuasan kerja, dan niat keluar. Kemampuan variabel independen karena menjelaskan variabel dependen dibatasi, sehingga banyak komponen yang memiliki skor tinggi dan penyesuaian skor produktif rendah. Hanya 26,2% variabel kekuatan yang tidak dipelajari, sedangkan sisanya 73,8% berasal dari variabel yang tidak diketahui.

PEMBAHASAN

Stres kerja adalah respon adaptif yang ditengahi oleh perbedaan individu dan/atau psikologis, yang merupakan akibat dari suatu aktivitas yang berasal dari lingkungan luar, keadaan, atau peristiwa pemicu yang menimbulkan tuntutan psikologis dan/atau fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres kerja juga ditunjukkan sebagai kesadaran atau persepsi yang dimiliki oleh seorang karyawan akibat dari kondisi atau kejadian yang terjadi selama mereka bekerja. Stres di tempat kerja adalah respons psikologis dan fisiologis yang ditimbulkan oleh perasaan tidak senang, pengalaman yang tidak menyenangkan, atau bahaya langsung. Stres memengaruhi tingkat ketidakhadiran dan perputaran karyawan serta meningkatkan biaya menjalankan keuangan organisasi dari waktu ke waktu, sehingga sangat penting bagi setiap perusahaan untuk memahami penyebab dan akibat dari stres karyawan (Gunawan, 2018). Oleh karena itu, pekerjaan penuh tekanan yang menuntut secara fisik dapat membuat beberapa karyawan menjauh dari pekerjaannya. Pekerjaan yang dilakukan dengan sikap positif disebut kepuasan kerja. Jenis pekerjaan ini mencakup bagaimana perasaan dan perilaku kita terhadap pekerjaan kita dan bagaimana kita mengurutkan profesi kita berdasarkan seberapa besar kita menghargai pencapaian kita. Kepuasan kerja itu sendiri diciptakan oleh faktor fisik, lingkungan, dan fisiologis. Berikut adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kesenangan karyawan dalam bekerja. Karyawan berjuang secara fisik dan intelektual untuk memahami hak-hak

mereka. Ini menurunkan kualitas operasi. Menindas seorang pekerja secara terus menerus menurunkan kinerja. Berdasarkan hasil pengujian variabel penelitian dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (koefisien (X) regresi stres kerja sebesar 0,295 sig.0,007 dan 0,05).

Pekerjaan yang sangat menegangkan dapat menimbulkan konsekuensi yang merugikan kesehatan seseorang, baik secara fisik maupun mental. Stres di tempat kerja berdampak pada keluarga, sosial, dan aspek kualitas hidup lainnya. Banyak laporan menegaskan bahwa stres di tempat kerja berkontribusi pada layanan yang buruk, perputaran, penurunan produktivitas, dan ketidakhadiran. Stres di tempat kerja adalah reaksi fisik dan emosional utama yang terjadi ketika ekspektasi yang dibuat tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan karyawan. Setiap orang dalam suatu perusahaan, khususnya karyawan, tentu saja mengalami stres dalam bekerja, yang dapat disebabkan oleh faktor eksternal maupun internal. Pergantian adalah ketika keinginan seseorang untuk meninggalkan tempat kerja majikannya terwujud sepenuhnya. Persentase pergantian staf merupakan tantangan bagi organisasi. Karena karyawan tersebut baru dan memiliki sedikit atau tidak ada pengalaman kerja, situasi ini tidak menimbulkan keluhan dari pelanggan maupun penyelia. Oleh karena itu, pekerjaan penuh tekanan yang menuntut secara fisik dapat membuat beberapa karyawan menjauh dari pekerjaannya. Berdasarkan temuan penelitian variabel pengujian dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan secara positif dan signifikan, dengan nilai koefisien signifikansi (X) regresi stres kerja sebesar 0,398 sig. 0,000 dan α 0,05.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi niat untuk keluar. Perasaan mengenai pekerjaan seseorang, apakah menyenangkan atau negatif, disebut sebagai kepuasan kerja. Persepsi karyawan tentang apakah mereka menikmati pekerjaan mereka terbentuk dari waktu ke waktu. Karyawan yang bahagia dalam berbagai ukuran profesi tidak akan mencari pekerjaan lain. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dan niat berbelanja berhubungan erat. Sejumlah penelitian telah melihat hubungan antara kebahagiaan kerja dan tujuan untuk keluar. Menurut hasil pengujian peneliti menunjukkan hasil koefisien regresi yang signifikan. Hipotesis H_3 menyatakan bahwa *turnover intention* karyawan secara signifikan dipengaruhi secara negatif oleh kepuasan kerja, yaitu pada taraf sig sebesar -0,101 dengan taraf sig 0,00 dan α 0,05. Hasil penelitian H_4 menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Tidak ada variabel yang memediasi dampak stres kerja terhadap *turnover intention*.

SIMPULAN

Dengan menggunakan hasil analisis data, kesimpulan berikut dibuat:

1. Stres kerja memengaruhi kepuasan kerja dengan cara yang positif tetapi ditolak
2. Stres kerja memengaruhi niat untuk beralih dengan cara yang menguntungkan, diterima
3. Pengaruh yang diterima dari kepuasan kerja yang rendah terhadap rencana *turnover intention*
4. *Turnover intention* tidak bisa dimediasi oleh kepuasan kerja. Sobel ditolak berdasarkan hasil tes.
5. Menurut Koefisien Determinasi (adjusted R^2), stres kerja (variabel bebas) dan kepuasan kerja (variabel intervensi) dapat menjelaskan 26,2% *turnover intention* (variabel terikat), dengan sisanya 73,8% disebabkan variabel lain yang memiliki belum dieksplorasi.

KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Berdasarkan penelitian yang dihasilkan, penelitian yang masih memiliki kesenjangan yang signifikan. Oleh karena itu diharapkan penelitian selanjutnya dapat dilanjutkan dengan menambahkan beberapa variabel yang membentuk kepuasan kerja. Studi berikut dapat memasukkan variabel bebas seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, motivasi, dan faktor lain yang mempengaruhi niat berpindah.

REFERENSI:

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Basri, Muchamad Hasan. (2017), *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover intentions Melalui Kepuasan Kerja Pada Cv. Aneka Produksi*, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 5, No 2.
- Dewi, Rizka Anggraheni. 2017. *Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Study pada Mc. Donald's Pusat Graha Family Surabaya*. Universitas Pembangunan Nasional Jawa Timur
- Dewi, Putu Sofia Andi dan Anak Agung Ayu Sriathi. (2019), *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja*, E-Jurnal Manajemen, Vol 8 No 6, DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p13>
- Fitriyani, Dewi Anissa. (2018). “*Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Bagian Produksi pada PT. Sanbe Farma Unit III*”. FEB. Universitas Pasundan Bandung.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 21 Update Pls Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gumilang, Mohamad Naffisya Kancana. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Intensi Turnover*. Jurnal Psikologi. Vol4. No.1
- Gunawan, A., & Ulfai, U. (2018). *Pengaruh stress kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Bagian Account Officer BPR Cirebon)*. Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 13(1), 13-30. <https://doi.org/10.32534/jv.v13i1.856>
- Hwang, Ing-San, Dr. dan Jyh-Huei Kuo. 2018. *Effects of Job Satisfaction and Perceived Alternative Employment Opportunities on Turnover intention – An Examination of Public Sector Organizations*. The Journal of American Academy of Business, Cambridge, 8 (2)
- Ihsan, B. C. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Stress Kerja Terhadap Turnover intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Medis Rsu Kaliwates Kabupaten Jember*. Jurnal Ekonomi, 2, 400-413.
- Javed, (2014). *Manajemen Event Edisi Revisi*. Bandung: Alfabeta.
- Khaidir, Muhammad dan Tinik Sugiati. (2016). *Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Studi Pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin*. Jurnal Wawasan Manajemen. Vol 4. No.3
- Lu, L., Liu, L., Sui, G., & Wang, L. (2015). *The Associations of Job Stress and Organizational Identification with Job Satisfaction among Chinese Police Officers: The Mediating Role of Psychological Capital*. International Journal of Environment Research Public Health, 12, 15088–15099

- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen Dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Potale, Rocky dan Yantje Uhing. (2015). “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado”. *Jurnal EMBA*. Vol 3 (1). 63-73.
- Retnoningsih, Teguh dan Ika Ruhana. (2016). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 32 (2).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); Kedua). CV Alfabeta, Bandung
- Setiawan (2021). *Pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai intervening*. E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 2, 2021.
- Thamrin, H.M. (2019). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: K-Media.
- Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis Spss 17.0 Dan Smartpls 2.0*. Yogyakarta: Upp Stim Ykpn.
- Wulandari, Faiqoh Riski dan Dani Rizana. (2020), *Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover intention Dengan Ketidakpuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. MNC Sky Vision Tbk Kebumen)*, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis & Akuntansi*, [Vol 2 No 3](#).

