

**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA  
(Studi pada Karyawan PT. Brantas Abipraya Purworejo)**

**Tri Yuliani**

tyuliani138@gmail.com

**Susi Widjajani**

susiwidjajani@umpwr.ac.id

**Agus Saur Utomo**

agussaur@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

**ABSTRAK**

Di era globalisasi seperti saat ini, banyak orang telah menyadari pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, perusahaan maupun industri. Berawal dari perkembangan teknologi yang semakin meningkat tajam pada zaman sekarang membuat persaingan bisnis pun semakin ketat dan tinggi. Untuk mengatasi ketatnya persaingan tersebut maka suatu perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia (SDM) yaitu karyawannya dengan baik. Perusahaan harus bisa mempertahankan karyawan yang berkualitas agar mereka tidak keluar atau berpindah untuk gabung dengan perusahaan lain (*turnover intention*). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, di antaranya stress kerja dan kepuasan kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji: 1) pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*, 2) menguji pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja, 3) menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, 4) menguji pengaruh mediasi kepuasan kerja terhadap stress kerja dan *turnover intention*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Brantas Abipraya Purworejo sebanyak 80 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan skala *likert* yang telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Alat analisis yang digunakan yaitu *Partial Least Square* (PLS) dengan program *Smart PLS 3.0*.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*

**Kata Kunci: Stress kerja, *Turnover Intention*, Kepuasan Kerja.**

## A. PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti saat ini, banyak orang telah menyadari pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, perusahaan maupun industri. Berawal dari perkembangan teknologi yang semakin meningkat tajam pada zaman sekarang membuat persaingan bisnis pun semakin ketat dan tinggi. Untuk mengatasi ketatnya persaingan tersebut maka suatu perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia (SDM) yaitu karyawannya dengan baik. Mengelola sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang teramat penting pada abad ini menurut Schuler dan Jackson dalam Sinambela (2016:3). Perusahaan harus bisa mempertahankan karyawan yang berkualitas agar mereka tidak keluar atau berpindah untuk gabung dengan perusahaan lain (*turnover intention*)

*Turnover Intention* karyawan yang tinggi menjadi masalah yang sangat serius bagi perusahaan karena akan menimbulkan efek negatif berupa ketidakstabilan bisnis dan menurunkan kinerja perusahaan secara umum. Menurut Mobley (2015:15) *turnover intention* adalah kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lainnya menurut pilihannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah stress kerja dan kurangnya kepuasan kerja (Ardan dan Jaelani, 2021:17).

Menurut Afandi (2018:174) menyatakan bahwa stress kerja adalah proses yang menyebabkan orang sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaannya, tempat kerja atau situasi kerja tertentu. Stress pada tahap yang parah dapat membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan mengundurkan diri (Manurung dan Ratnawati, 2012). Semakin stress pegawai maka akan semakin tidak puas mereka dalam pekerjaannya (Sinambela, 2016:317).

Menurut Luthans (2011:141) kepuasan kerja adalah seperangkat peraturan yang menyangkut tentang perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan berhubungan dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat memacu karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik serta membuat karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan, sebaliknya jika kepuasan kerja tidak didapat oleh karyawan, maka perusahaan akan menanggung kerugian yang pada akhirnya akan menyebabkan karyawan mengarah pada *turnover intention*. Ardan dan Jaelani (2021:29) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu alasan timbulnya keinginan untuk pindah oleh karyawan. Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah

ketidakpuasan pada tempat kerja (Siagian, 2020:297). Seorang karyawan terkadang memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Hal tersebut dapat terjadi karena karyawan merasakan stress kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja sangat diperlukan agar dapat memberi dorongan kepada karyawan untuk lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian ini difokuskan pada karyawan PT. Brantas Abipraya Purworejo sebagai subjek penelitian. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Ibu Safa selaku Staf Keuangan & SDM PT.Brantas Abipraya (KSO) Purworejo diperoleh informasi bahwa *turnover intention* karyawan cukup tinggi karena masih ada beberapa karyawan yang memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi, dan mencari lowongan pekerjaan di tempat lain. Fenomena lain yang terjadi di PT. Brantas Abipraya Purworejo adalah tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan terlalu banyak dengan waktu penyelesaian yang singkat. Selain itu ruang kerja yang kurang luas juga menjadikan beberapa karyawan merasa kurang nyaman dan stress. Keluhan lain yang dirasakan karyawan adalah kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan kepada karyawan di lapangan, kurangnya promosi akan prestasi kerja karyawan, dan rekan kerja yang terkadang tidak bisa bekerjasama dengan baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja”**.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Brantas Abipraya Purworejo?
2. Apakah stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Brantas Abipraya Purworejo?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Brantas Abipraya Purworejo?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Brantas Abipraya Purworejo?

## C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

### 1. Kajian Teori

#### a. Turnover Intention

*Turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atas keinginan sendiri. Mobley (2015:15) menyatakan *turnover intention* adalah kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya. Menurut Sinambela (2016:212) *turnover intention* adalah keinginan pegawai untuk berhenti dari suatu organisasi atau pekerjaan dengan berbagai alasan yang dikemukakan, dan umumnya pindah ke organisasi lain.

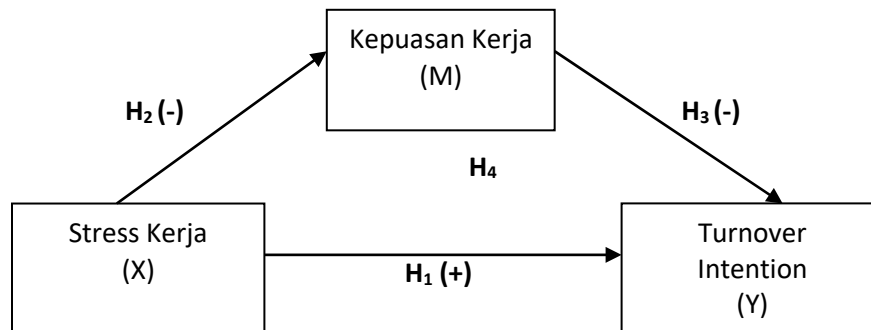
#### b. Stress Kerja

Stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya (Siagian, 2020:300). Menurut Robbins dan Judge (2017:429) stress kerja merupakan suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. Afandi (2018:174) menyatakan bahwa stress kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaannya, tempat kerja atau situasi kerja tertentu.

#### c. Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Robbins dan Judge (2017:46) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Afandi (2018:75) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

## 2. Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Keterangan :

—————> = Pengaruh variabel independen (X) Stress kerja terhadap variabel mediasi (M) Kepuasan kerja dan variabel dependen (Y) *turnover intention*.

### D. HIPOTESIS

#### 1. Pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*

Menurut Ardan dan Jaelani (2021:16) menyatakan bahwa faktor yang dapat menimbulkan keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan mereka (*turnover intention*) adalah stress kerja. Stress kerja dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang baik fisik maupun mental. Karyawan yang mengalami stress kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap *voluntary turnover intentions* (Robbins dan Judge, 2009:5).

Keterkaitan antara stress kerja dengan *turnover intention* didukung oleh penelitian Dewi dan Sriathi (2019), Basri (2017), Putra dan Mujiati (2019) serta Noeary dkk (2020). Penelitian tersebut menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

## 2. Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja

Stress akan berpengaruh negatif terhadap perilaku organisasi dan kesehatan individu. Penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif yang kuat antara perasaan stress dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan semakin stress pegawai maka akan semakin tidak puas mereka dalam pekerjaannya (Sinambela, 2016:317). Respon bahaya yang ditimbulkan karena stress kerja dapat menciptakan situasi-situasi yang penuh dengan tekanan bagi karyawan sehingga memberikan dampak bagi kepuasan kerja karyawan. Ketidakpuasan dalam bekerja menjadi penyebab yang sangat jelas karyawan merasa stress dalam bekerja, semakin tinggi stress kerja yang dialami oleh karyawan maka semakin tinggi pula ketidakpuasan yang dirasakan karyawan dalam pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2017:435).

Keterkaitan antara stress kerja dengan kepuasan kerja didukung oleh penelitian Dewi dan Sriathi (2019), Basri (2017), Putra dan Mujiati (2019) serta Noeary dkk (2020). Penelitian tersebut menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:  
H<sub>2</sub>: Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

## 3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Kepuasan kerja merupakan salah satu alasan timbulnya keinginan untuk pindah oleh karyawan (Ardan dan Jaelani 2021:29). Kepuasan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan, rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan (Robbins dan Judge, 2017:54). Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat kerja (Siagian, 2020:297).

Keterkaitan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* didukung oleh penelitian Dewi dan Sriathi (2019), Basri (2017), Putra dan Mujiati (2019). Penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:  
H<sub>3</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

#### 4. Pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Tekanan lingkungan mempengaruhi kepuasan kerja, yang dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk berhenti bekerja. Semakin banyak tekanan pada karyawan, semakin rendah tingkat kepuasan kerja mereka, dan semakin besar keinginan mereka untuk keluar dari pekerjaannya (Pratiwi dan Indarto, 2022). Stress dilingkungan kerja juga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya timbul keputusan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) (Dewi dan Sriathi, 2019). Kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat antara stress kerja dan turnover intention (Chung, Jung, & Sohn, 2017).

Keterkaitan stress kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi didukung oleh penelitian Dewi dan Sriathi (2019), Basri (2017), Putra dan Mujiati (2019) serta Noeary dkk (2020). Penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*, sehingga dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: Kepuasan kerja memediasi pengaruh stress kerja terhadap turnover intention.

## E. METODE PENELITIAN

### 1. Definisi Operasional Variabel

#### a. *Turnover Intention* (Y)

Mobley (2011:15) menyatakan *turnover intention* adalah kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya. Indikator kinerja pegawai menurut Mobley (2015:150) yaitu: Adanya pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*), keinginan untuk meninggalkan organisasi (*intention to quit*), dan adanya keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*).

#### b. Stress Kerja (X)

Afandi (2018:174) menyatakan bahwa stress kerja adalah proses yang menyebabkan orang sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaannya, tempat kerja atau situasi kerja tertentu. Menurut Afandi (2018:179) indikator stress kerja

yaitu: Tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi..

**c. Kepuasan Kerja (M)**

Luthans (2011:141) menyatakan kepuasan kerja adalah seperangkat peraturan yang menyangkut tentang perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan berhubungan dengan pekerjaan mereka. Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2011:141) yaitu: Pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja dan lingkungan kerja

**2. Analisis Data**

**a. Analisis Outer Model**

**1) Convergent Validity**

Uji *convergent validity* indikator refleksif dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of Thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* > 0.7 serta nilai *average variance extracted* (AVE) > 0.5.

**2) Discriminant Validity**

Uji *discriminant validity* dilakukan dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel > 0.7. Cara lain yang dapat dilakukan untuk menguji *discriminant validity* adalah dengan membandingkan akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. *Discriminant validity* yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model (Ghozali, 2021:69).

**3) Composite Reliability**

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Rule of Thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* > 0.7. (Ghozali, 2021:69).



**b. Analisis Inner Model**

**1) R-Square**

Nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh *substantive*. Nilai R-Square 0.75, 0.50, dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah (Ghozali, 2021:73).

**2) Goodness of Fit (GoF)**

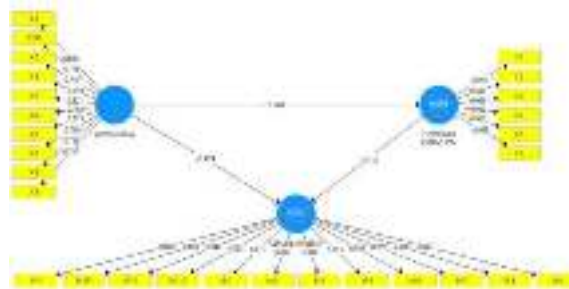
*Goodness of Fit* (GoF) digunakan untuk menguji kelayakan model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Nilai GoF terbagi menjadi tiga kategori yaitu 0.1 berarti nilai GoF lemah, 0.25 berarti nilai GoF sedang, dan 0.36 berarti nilai GoF besar (Ghozali dan Latan, 2015).

**3) Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat apakah suatu hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikan *t-statistic* dan *p-value*. *Rule of Thumb* yang digunakan pada penelitian ini adalah  $t\text{-statistic} > 1.96$  dengan tingkat signifikansi  $p\text{-value} < 0.05$  (5%) (Ghozali, 2021:71).

**F. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Outer Model**



**Gambar 2**  
**Diagram Hasil Uji Outer Model**

a. Hasil Convergent Validity

Tabel 1  
Hasil Uji Loading Factor

Indikator	KEPUASAN KERJA	STRESS KERJA	TURNOVER INTENTION
M.1	0.821		
M.2	0.911		
M.3	0.912		
M.4	0.849		
M.5	0.835		
M.6	0.858		
M.7	0.922		
M.8	0.886		
M.9	0.843		
M.10	0.896		
M.11	0.844		
M.12	0.820		
X.1		0.860	
X.2		0.779	
X.3		0.759	
X.4		0.821	
X.5		0.768	
X.6		0.725	
X.7		0.719	
X.8		0.782	
X.9		0.757	
X.10		0.776	
Y.1			0.917
Y.2			0.818
Y.3			0.921
Y.4			0.933
Y.5			0.862
Y.6			0.866

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1 di atas, terlihat masing-masing indikator variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* > 0.7. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kuesioner terbukti valid, artinya bahwa butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)**

	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>
Stress Kerja (X)	0.602
Kepuasan Kerja(M)	0.752
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.787

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel 2, terlihat nilai AVE pada variabel *Turnover Intention* (Y), Stress Kerja (X), dan Kepuasan Kerja (M) > 0.5. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *convergent validity* yang baik.

**b. Hasil Discriminant Validity**

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Cross Loading**

<b>Indikator</b>	<b>KEPUASAN KERJA</b>	<b>STRESS KERJA</b>	<b>TURNOVER INTENTION</b>
M.1	0.821	0.015	-0.133
M.2	0.911	-0.243	-0.157
M.3	0.912	-0.393	-0.114
M.4	0.849	-0.053	-0.128
M.5	0.835	-0.091	-0.034
M.6	0.858	0.058	-0.435
M.7	0.922	-0.140	-0.294
M.8	0.886	0.011	-0.136
M.9	0.843	0.089	-0.272
M.10	0.896	-0.314	-0.184
M.11	0.844	-0.142	-0.054
M.12	0.820	0.010	-0.034
X.1	-0.160	0.860	-0.310
X.2	-0.216	0.779	-0.058
X.3	0.007	0.759	-0.253
X.4	-0.286	0.821	-0.221
X.5	-0.115	0.768	-0.236
X.6	-0.052	0.725	-0.104
X.7	0.274	0.719	-0.288
X.8	0.002	0.782	-0.407
X.9	-0.142	0.757	-0.167
X.10	-0.361	0.776	-0.190
Y.1	-0.195	-0.258	0.917

Y.2	-0.214	-0.169	0.818
Y.3	-0.211	-0.208	0.921
Y.4	-0.202	-0.353	0.933
Y.5	-0.193	-0.362	0.862
Y.6	-0.201	-0.222	0.866

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai *outer loading* masing-masing indikator dari setiap variabel lebih besar dari nilai *cross loading*. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator variabel penelitian telah memenuhi kriteria *discriminant validity* yang diukur dari nilai *cross loading*-nya. Berdasarkan hasil analisis *discriminant validity*, maka dapat dikatakan bahwa variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid.

**c. Hasil Composite Reliability**

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Stress Kerja (X)	0.938	0.928
Kepuasan Kerja (M)	0.973	0.972
Turnover Intention (Y)	0.957	0.946

Sumber : data primer (2023)

Berdasarkan tabel 4, terlihat bahwa nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel > 0.7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi persyaratan nilai *composite reliability*, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian telah reliabel. Instrumen dikatakan reliabel jika pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian

2. Inner Model

a. Hasil R- Square

Tabel 5  
Hasil Uji R-Square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan kerja (M)	0.520	0.597
Turnover Intention (Y)	0.595	0.584

Sumber : data primer diolah (2023)

Berdasarkan sajian data pada tabel 5 diatas, menunjukkan bahwa nilai R-Square untuk variabel *turnover intention* sebesar 0.595 yang berarti memiliki pengaruh sedang.

b. Hasil Goodnes of Fit (GoF)

Tabel 6  
Nilai AVE dan R-Square

No.	Variabel	AVE	R-Square
1.	Stress Keja (X)	0.602	
2.	Kepuasan Kerja (M)	0.752	0.520
3.	Turnover Intention (Y)	0.787	0.595
4.	Rata-Rata	0.714	0.558

Sumber : data primer diolah (2023)

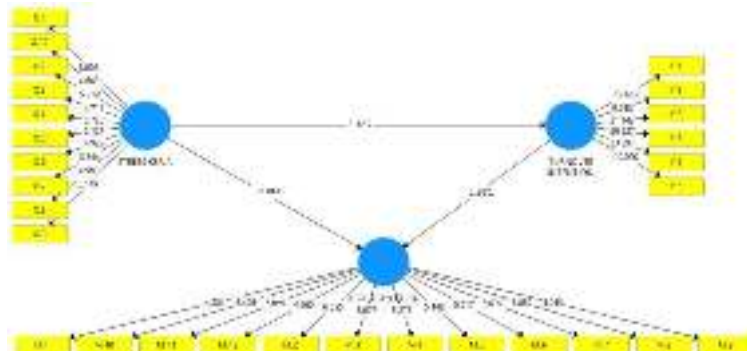
$$GoF = \sqrt{\bar{R} \times \bar{AE}}$$

$$GoF = \sqrt{0.558 \times 0.714}$$

$$GoF = 0.533$$

Nilai GoF adalah sebesar 0.533 berarti tingkat kesesuaian dan kelayakan dari seluruh model penelitian ini dinyatakan besar.

c. Hasil Uji Hipotesis



Gambar 3  
Diagram Hasil Uji Inner Model

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Inner Model**

Model	Koefesien Jalur	T-Statistik	P-Values	Keterangan
X -> Y	0.309	2.187	0.029	Positif dan Signifikan
X -> M	-0.274	2.868	0.036	Negatif dan Signifikan
M -> Y	-0.312	2.331	0.020	Negatif dan Signifikan

Sumber : data primer diolah (2023)

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Mediasi**

Model	Koefesien Jalur	T-Statistik	P-Values	Keterangan
<b>Hasil Uji Pengaruh Langsung</b>				
X -> Y	0.309	2.187	0.029	Positif dan Signifikan
<b>Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung</b>				
X -> M -> Y	0.396	2.561	0.019	Positif dan Signifikan

Sumber : data primer diolah (2023)

**H<sub>1</sub>: Stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.**

Berdasarkan pada tabel 7, variabel Stress Kerja (X) terhadap *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai koefesien jalur 0.309 yang berarti terdapat pengaruh positif. Nilai *t-statistik* sebesar 2.187 dan nilai *p-values* 0.029 yang berarti Stress Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Hasil ini membuktikan hipotesis pertama diterima dimana Stress Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Hubungan positif antara Stress Kerja (X) terhadap *Turnover Intention* (Y) ini menunjukkan bahwa ketika karyawan PT. Brantas Abipraya Purworejo mengalami stress kerja maka *turnover intention* pun akan muncul. Stress di tempat kerja telah menjadi masalah bagi manajemen perusahaan karena dapat menyebabkan karyawan mempunyai niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain. Apalagi jika stress kerja yang dirasakan tinggi maka *turnover intention* pun akan ikut meningkat, sehingga absensi karyawan akan meningkat, mulai malas bekerja, serta adanya peningkatan pelanggaran terhadap tata tertib yang berlaku di tempat kerja.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini menguatkan teori menurut Sidiqi dan Jamil (2015) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh langsung

terhadap *turnover intention*, dan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuda dan Ardana (2017) dan Basri (2017) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

**H<sub>2</sub>: Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.**

Berdasarkan pada tabel 7, variabel Stress Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (M) memiliki nilai koefisien -0.274 yang berarti terdapat pengaruh negatif. Nilai *t-statistik* sebesar 2.868 dan nilai *p-values* 0.036 yang berarti Stress Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (M). Hasil ini membuktikan hipotesis kedua diterima dimana Stress Kerja (X) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (M). Pengaruh negatif Stress Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (M) menunjukkan jika beban kerja yang dirasakan terlalu berat, kualitas pengawasan yang rendah, kurang nyaman saat dilingkungan kerja, sering merasa cemas, hingga terjadi konflik dengan rekan kerja maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa tidak puas akan meninggalkan tempat kerja, memberikan respon negatif, dan melakukan pengabaian dengan membiarkan kondisi semakin memburuk seperti absen, keterlambatan, dan tingkat kesalahan yang bertambah.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini menguatkan teori Robbins dan Judge (2017:435) yang menyatakan bahwa stress kerja dapat mempengaruhi psikologis seseorang yakni menyebabkan penurunan kepuasan kerja. Serta hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra dan Mujianti (2019) dan Noery dkk (2020) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**H<sub>3</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.**

Berdasarkan pada tabel 7, variabel Kepuasan Kerja (M) terhadap *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai koefisien -0.312 yang berarti terdapat pengaruh negatif. Nilai *t-statistik* sebesar 2.331 dan nilai *p-values* 0.020 yang berarti Kepuasan Kerja (M) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Hasil ini membuktikan hipotesis ketiga dimana Kepuasan Kerja (M) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Pengaruh negatif Kepuasan Kerja (M) terhadap *Turnover Intention* (Y) menunjukkan jika kepuasan kerja dari karyawan rendah maka akan menyebabkan peningkatan absensi karyawan, karyawan mulai malas bekerja, serta adanya peningkatan

pelanggaran terhadap tata tertib yang berlaku di tempat kerja. Karyawan PT. Brantas Abriyaya Purworejo mengalami ketidakpuasan dalam bekerja karena gaji yang diterima karyawan tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, kurangnya promosi yang berikan perusahaan akan prestasi kerja karyawan, serta rendahnya pengawasan yang diberikan atasan saat dilapangan sehingga mendorong keinginan karyawan keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini menguatkan teori menurut Siagian (2020:297) yang menyatakan bahwa faktor penyebab timbulnya keinginan karyawan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat kerja. Serta hasil penelitian Laswitarni & Pratiwi (2022) dan Basri (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

**H<sub>4</sub>: Kepuasan kerja memediasi pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*.**

Berdasarkan pada tabel 8, koefisien jalur secara tidak langsung (melalui Kepuasan Kerja) Stress Kerja (X) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 0.396 dengan *t-statistik* 2.561 dan *p-values* 0.019. Sedangkan koefisien jalur secara langsung Stress Kerja (X) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 0.309 dengan *t-statistik* 2.187 dan *p-values* 0.029. Hasil ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (M) mampu memediasi pengaruh Stress Kerja (X) terhadap *Turnover Intention* (Y). Hal ini juga membuktikan hipotesis keempat diterima dimana Kepuasan Kerja (M) signifikan memediasi pengaruh Stress Kerja (X) terhadap *Turnover Intention* (Y). Karyawan yang merasa beban kerjanya terlalu berat, kualitas pengawasannya yang rendah, kurang nyaman saat dilingkungan kerja, sering merasa cemas, sering konflik dengan rekan kerja akan merasa tidak puas dalam bekerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

Hasil penelitian ini menguatkan teori menurut Dewi dan Sriathi (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial memediasi pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra dan Mujianti (2019) dan Noery dkk (2020) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*.



## G. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi pada karyawan PT. Brantas Abipraya Purworejo), maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.
2. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. Purwokerto Selatan: CV. Pena Persada.
- Basri, M. H. (2017). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada CV. Aneka Produksi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *V*, 1-7.
- Chung, E. K., Jung, Y., & Sohn, Y. W. (2017). A Moderated Mediation Model Of Job Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention For Airport Security Screeners. *Safety Science*, 89-97.
- Dewi, P. S., & Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *VIII*, 3646-3673.
- Duryadi. (2021). *Metode Penelitian Ilmiah*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Edisi 2 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Laswitarni, N. K., & Pratiwi, N. P. (2022). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT Tata Mulia Nusantara Indah Cabang Bali. *Forum Manajemen*, *XX*, 96-108.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behaviour An Evidence- Based Approach*. McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, *1*, 145-157.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT. Gramedia : PPM dan Bisnis.
- Noeary, S. A., Purnomo, A. K., & Waruwu, F. (2020). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pengaruh Stress Kerja Terhadap Niat Keluar. *Jurnal Manajemen Maranatha*, *XX*, 31-39.
- Pratiwi, M. I., & Indarto, M. R. (2022). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di PT. Victory International Futures Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis*, *III*, 221-236.
- Putra, D. M., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *VIII*, 4045-4072.
- Ridlo, I. A. (2012). *Turn Over Karyawan*. Surabaya: Public Health Movement.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behaviour*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: Bumi Aksara.
- Sianipar, A. R., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Karyawan Bidang Produksi CV.X. *Psikodimensia*, *XIII*, 98-114.
- Siddiqui, A. A., & Jamil, R. A. (2015). Antecedents of Employess' Turnover Intention : Evidence from Private Educational Institutions. *American Journal of Economics and Business Administration*, *VII*, 160-165.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yuda, I. B., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnpver Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *VI*, 5319-5347.