

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada PT. Madubaru Bagian Instalasi)**

Ndaru Wisnu Pramada

(ndarupramada16@gmail.com)

Ridwan Baraba S.E.,M.M.

Dedi Runanto S.E.,M.Si.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOREJO**

ABSTRAK

Turnover intention dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain stres kerja dan kepuasan kerja. Stres kerja dan kepuasa kerja merupakan dua hal yang saling terkait dan dapat mempengaruhi *turnover intention*.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk, 1) menguji pengaruh stres kerja karyawan terhadap *turnover intention*, 2) menguji pengaruh stres kerja karyawan terhadap kepuasa kerja, 3) menguji pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention*, 4) menguji pengaruh stres kerja karyawan terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Madubaru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Madubaru bagian instalasi, sedangkan sampel yang digunakan berjumlah 115 karyawan bagian instalasi PT. Madubaru dengan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden yang diuji menggunakan validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini untuk menguji hipotesis menggunakan analisis regresi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa 1) stres kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, 2) stres kerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 3) kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, 4) stres kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Kata Kunci: *Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Turnover Intention.*

A. PENDAHULUAN

Karyawan sebagai individu yang bekerja disuatu organisasi baik perusahaan maupun instansi merupakan salah satu unsur penting menentukan keefektifan suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu senantiasa melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi, dan mempertahankan sumber daya manusianya. Disisi lain, perusahaan perlu untuk mempertahankan sumber daya yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (*employee movement*).

Fenomena yang sering terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah sedemikian bagus dapat dirusak, baik langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan untuk berpindah (*turnover intentions*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Menurut Harnoto (2002), *turnover intention* di banyak perusahaan di Indonesia pada umumnya ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain adalah absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.

Menurut Mobley (2011:121) salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah adalah tekanan jiwa. Tekanan jiwa sebagai suatu kondisi yang dinamis yang menghadapkan individu pada kesempatan, kendala, dan atau keinginan untuk menjadi apa yang disenanginya, dan melakukan apa yang disukainya, dan yang penyelesaiannya di rasapi sebagai hal yang tidak tentu tetapi yang akan memberikan hasil-hasil yang penting.

Masalah stres kerja merupakan hal yang mendasar yang dialami oleh setiap karyawan. Hal ini perlu menjadi perhatian perusahaan karena perilaku stres kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap perusahaan itu sendiri. Stres kerja merupakan suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Fathoni, 2006;176). Menurut Robins (2011:375) bahwa salah satu dampak stres secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Stres yang dikaitkan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres itu.

Kepuasan kerja juga memiliki dampaknya bagi perusahaan. Menurut Sutrisno (2009: 74) kepuasan adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung akan bertahan dalam organisasi, sedangkan karyawan yang merasakan adanya ketidakpuasan akan meningkatkan niatnya untuk keluar dari organisasi. Pada akhirnya evaluasi terhadap berbagai alternatif peluang kerja akan menentukan terjadinya *turnover* karena karyawan yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan pekerjaan yang lebih memuaskan di tempat lain. Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi (Mangkunegara, 2013;118). Dengan demikian sebuah

perusahaan, atau instansi harus mampu mempertahankan karyawannya dengan sebaik mungkin untuk menghindari kemungkinan karyawan mendapatkan tekanan mental yang berlebihan serta tidak tercapainya kepuasan kerja yang dapat mendorong semangat untuk bekerja bagi para karyawan.

Seperti yang terjadi pada PT. Madubaru, yaitu sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan gula kristal didaerah Bantul Yogyakarta.

Tabel 1
Data *Turnover* Karyawan PT. Madubaru Bagian Instalasi
Tahun 2017 – Desember 2018

No.	Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Keluar	Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
1.	2017	132	11	7	128
2.	2018	128	12	20	136

Sumber: PT.Madubaru

Pada perusahaan ini terhitung terdapat *turnover* yang cukup tinggi pada bagian instalasi tahun 2017 dan 2018 yaitu masing-masing tahun 2017 sebesar 11 karyawan dan tahun 2018 sebesar 12 karyawan atau jika dipersentasekan sebesar 8,46% dan 9,09%.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah ada pengaruh positif antara stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian instalasi PT. Madubaru ?
2. Apakah ada pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian instalasi PT. Madubaru ?
3. Apakah ada pengaruh negatif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian instalasi PT. Madubaru ?
4. Apakah kepuasan kerja sebagai variabel mediasi mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan terhadap *turnover intention* bagian instalasi PT. Madubaru ?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Turnover Intention

Menurut Mobley (2011:15) *turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata.

Handoko (2008:32) menyatakan Perputaran (*turnover*) merupakan tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia. Karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar.

Menurut Mobley (2011:150) indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas tiga hal, yaitu:

1) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada dilingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan untuk organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3) Niat untuk keluar (*Intention to Quit*)

Mencerminkan individu yang berniat keluar. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

b. Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simpton, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. (Mangkunegara, 2013;157).

Robbins (2011:375) menjelaskan bahwa konsekuensi stres yang terkait dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga kebiasaan makan, meningkatnya merokok, dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Terdapat tiga kategori potensi pemicu stres (*stressor*) menurut Robbins (2011:370) yaitu lingkungan, organisasi, dan pribadi.

1) Faktor-faktor Lingkungan

Selain mempengaruhi desain struktur sebuah organisasi, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam organisasi.

2) Faktor-faktor Organisasi

Tidak sedikit faktor didalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang mepet, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya.

3) Faktor-faktor Pribadi

Seseorang biasanya bekerja sekitar 40 sampai 50 jam seminggu. Tetapi, pengalaman dan masalah yang dihadapi orang dalam waktu 120 jam lebih diluar jam kerja setiap minggunya dapat terbawa ke dunia kerja. Karena itu, kategori terakhir meliputi faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Faktor-faktor ini terutama adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Pengertian persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif dan negatif. Jika orang merasa dan bersikap positif terhadap pekerjaannya, dia puas terhadap pekerjaannya. Jika merasa dan bersikap negatif terhadap pekerjaannya, maka dia tidak puas terhadap pekerjaannya (Wirawan, 2014 ;698).

menurut Luthans (2006;243) Ada lima dimensi pekerjaan yang telah diidentifikasi untuk mempresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki sifat afektif yaitu:

1) Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggungjawab.

2) Gaji

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

3) Kesempatan promosi

Kesempatan untuk maju dalam organisasi.

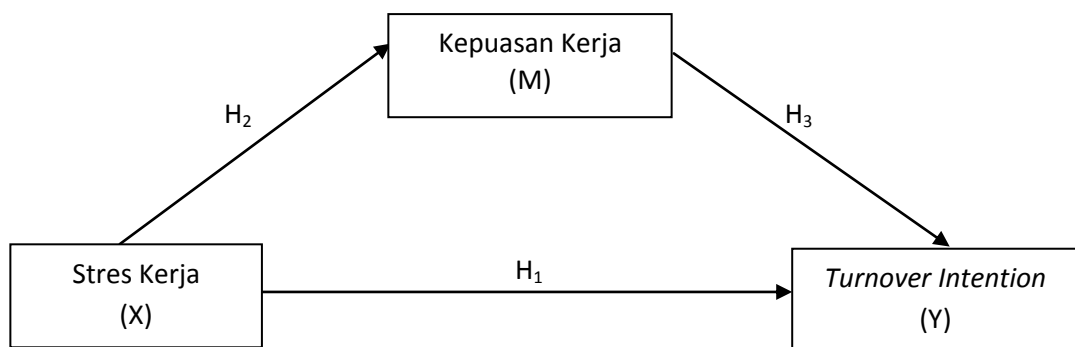
4) Pengawasan

Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

5) Rekan kerja

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung sosial.

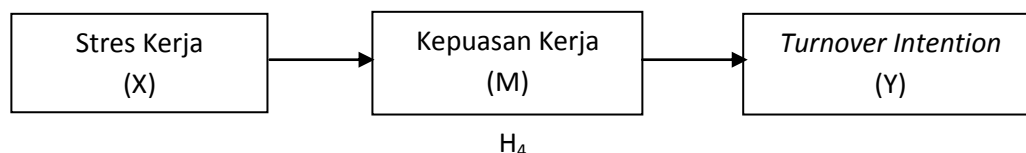
2. Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan :

—————> : Menunjukkan hubungan antara variabel independen terhadap dependen secara parsial.



Gambar 2
Kerangka Pikir Mediasi

Keterangan :

—————▶ : Menunjukkan hubungan antara variabel independen terhadap dependen secara mediasi.

D. RUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Siagian (2012: 202) bila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya menjadi tidak mampu mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim adalah prestasi kerja yang menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak mampu untuk bekerja lagi, putus asa, keluar atau melarikan diri dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan.

Keterkaitan antara stres kerja terhadap *turnover intention* didukung penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Wibawa (2016), Alamsyah dan Kusumadewi (2016). Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres seseorang dalam pekerjaan akan semakin tinggi keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁ : stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Robins (2011:375) mengatakan bahwa salah satu dampak stres secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Robins (2011:375) juga berpendapat stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stress yang dikaitkan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres itu.

Keterkaitan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja didukung penelitian yang dilakukan oleh Ayu (2016), Afrizal, dkk (2014). Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres seseorang dalam pekerjaan akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut

H₂ : stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung akan bertahan dalam organisasi, sedangkan karyawan yang merasakan adanya ketidakpuasan akan meningkatkan niatnya untuk keluar dari organisasi. Pada akhirnya evaluasi terhadap berbagai alternatif peluang kerja akan menentukan terjadinya *turnover* karena karyawan yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan pekerjaan yang lebih memuaskan di tempat lain. Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi (Mangkunegara, 2013;118).

Keterkaitan antara stres kerja terhadap *turnover intention* didukung penelitian yang dilakukan oleh Sudita (2015), Widyadmono (2015). Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan semakin rendah keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

4. Pengaruhh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.

Menurut Cox (1993) dalam Anatan dan Ellitan (2009:73) dampak stres adalah *organizational problem* meliputi tingkat kepuasan kerja menurun, komitmen dan loyalitas terhadap organisasi menurun, dan produktivitas menurun, sehingga mengakibatkan tingkat absensi dan *turnover* meningkat.

hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yuhui (2011). Hasil penelitian menjelaskan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. hal ini dimana stre kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan yang mengakibatkan tingkat keinginan untuk keluar dari pekerjaannya akan semakin tinggi.

Dari pernyataan diatas peneliti dapat mengajukan suatu hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₄ : kepuasan kerja memediasi stres kerja karyawan terhadap *turnover intention*.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operational Variabel

a. *Turnover Intention* (Y)

Menurut Mobley (2011:15) *turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Indikator *turnover intention* menurut Mobley (2011:150):

- 1) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)
- 2) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)
- 3) Niat untuk keluar (*Intention to Quit*)

b. Stress kerja (X)

Mangkunegara (2013:157) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja diukur melalui empat indikator (Mangkunegara, 2013:157), yaitu:

- 1) Beban kerja
- 2) Waktu kerja
- 3) Umpan balik yang didapatkan
- 4) Tanggungjawab

c. Kepuasan kerja (M)

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan paling sering dipelajari (Luthans, 2006;243).

Indikator kepuasan kerja menurut (Luthans, 2006;243).

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Gaji
- 3) Kesempatan promosi
- 4) Pengawasan
- 5) Rekan kerja

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:348), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen yang dilakukan menggunakan koefisiensi *pearson correlation* yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X), kepuasan kerja (M), terhadap *turnover intention* (Y) mempunyai nilai *pearson correlation* lebih dari 0,3 dan semuanya bernilai positif, sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan yang diujikan bersifat valid. Artinya semua pernyataan pada kuesioner dapat digunakan dalam pengambilan data selanjutnya.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua butir pernyataan menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut adalah reliabel, artinya butir pernyataan dalam kuesioner konsisten untuk mengukur konstruk atau variabel penelitian, maka dapat digunakan dalam pengambilan data penelitian selanjutnya.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Langkah 1 : Variabel Stres Kerja (X) harus berpengaruh pada variabel *Turnover Intention* (Y)

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Langkah 1

Variabel	Koefisien regresi (b)	Signifikansi (p value)	Keterangan
X → Y	0,462	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 2, diketahui bahwa nilai koefisien regresi stres kerja (X) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 0,462. Sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut: $Y=0,462X$. Selain itu, diperoleh nilai *p value* $X=0,000$. Yang menunjukkan pengaruh signifikansi variabel X terhadap Y dalam persamaan regresi karena lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$). Berdasarkan hasil analisis Tabel 2, diketahui bahwa hipotesis pertama, yaitu stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* diterima. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja mempengaruhi tingkat *turnover intention*, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap *turnover intention*.

Diterimanya hipotesis pertama dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alamsyah dan Kusumadewi (2016) serta Dewi dan Wibawa (2016) dengan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Langkah 2 : Variabel Stres Kerja (X) harus berpengaruh pada variabel Kepuasan Kerja (M)

Tabel 3
Hasil analisis regresi langkah 2

Variabel	Koefisien Regresi (b)	Signifikansi (<i>p value</i>)	Keterangan
X → M	-0,537	0,000	Negatif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 3, diketahui bahwa nilai koefisien regresi stres kerja (X) terhadap kepuasan kerja (M) sebesar -0,537. Sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut: $M = -0,537X$. Selain itu, diperoleh nilai *p value* $X = 0,000$. Yang menunjukkan pengaruh signifikansi variabel X terhadap M dalam persamaan regresi karena lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$). Berdasarkan analisis Tabel 3, diketahui bahwa hipotesis kedua, yaitu stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Nilai koefisien regresi yang negatif menunjukkan bahwa penurunan stres kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin rendah stres kerja yang dialami oleh

karyawan PT. Madubaru maka semakin tinggi kepuasan kerja yang mereka miliki, begitu pula sebaliknya. Stres yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap keselarasan tujuan dan nilai individu dengan organisasi.

Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Afrizal (2014) dan Ayu (2016) dengan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

3. Langkah 3: Variabel Stres Kerja (X) harus berpengaruh pada variabel *Turnover Intention* (Y), dengan tetap memasukan variabel Kepuasan Kerja (M) dalam hubungan Stres Kerja (X) Dengan *Turnover Intention* (Y)

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Langkah 3

Variabel	Koefisien Regresi (b)	Signifikansi (p value)	Keterangan
M → Y	-0,374	0,000	Negatif dan Signifikan
X + M → Y	0,261	0,006	Positif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4, diketahui bahwa nilai koefisien regresi kepuasan kerja (M) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar -0,374. Sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut: -0,374M. Selain itu, diperoleh nilai *p value* M=0,000 yang menunjukkan pengaruh signifikansi variabel M terhadap Y dalam persamaan regresi karena lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$). Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4, diketahui bahwa hipotesis ketiga, yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* diterima. Nilai koefisien regresi yang negatif menunjukkan bahwa penurunan kepuasan kerja mempengaruhi tingkat *turnover intention*, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah keinginan mereka untuk keluar dari organisasi, begitu juga sebaliknya. Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa apabila kepuasan karyawan yang berhubungan dengan gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja serta pekerjaan itu sendiri dapat tercapai maka karyawan memiliki keinginan keluar yang rendah.

Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sudita (2015) dan Widyadmono (2015) dengan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4. Langkah 4: Membandingkan pengaruh variabel Stres Kerja (X) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y), yaitu langkah 1, dengan pengaruh variabel Stres Kerja (X) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) dengan memasukan variabel Kepuasan Kerja (M) pada model regresi yaitu langkah 3.

Tabel 5
Perbandingan Nilai Signifikansi

Variabel	Koefisien Regresi (b)	Signifikansi (p value)	Keterangan
X → Y	0,462	0,000	<i>Partially Mediation</i>
X + M → Y	0,261	0,006	

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil perbandingan nilai signifikansi pada Tabel 5, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 0,462 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Setelah diregresikan bersama dengan variabel kepuasan kerja (M) nilai koefisien regresi stres kerja (X) terhadap *turnover intention* (Y) mengalami penurunan menjadi 0,261 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 (tetap signifikan). Artinya bahwa kepuasan kerja (M) terbukti memediasi hubungan antara stres kerja (X) terhadap *turnover intention* (Y) secara parsial (*partially mediation*) karena pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang koefisien regresinya terjadi penurunan pada saat variabel mediasi di regresikan secara bersama-sama. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat, yaitu kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dapat diterima. Artinya, meskipun kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* tapi peningkatan *turnover intention* tidak didominasi oleh kepuasan kerja karena stres kerja masih menunjukkan pengaruh terhadap *turnover intention*. *Turnover intention* yang dialami oleh karyawan PT. Madubaru disebabkan oleh adanya stres kerja yang berlebihan dan kepuasan kerja yang rendah. Meskipun karyawan mempunyai perasaan puas terhadap pekerjaannya tetapi

apabila karyawan merasakan tekanan dan mengalami stres maka karyawan tetap akan memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*).

Diterimanya hipotesis keempat pada penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuhui (2011) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

G. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Madubaru, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Madubaru.
2. Stres berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Madubaru.
3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Madubaru
4. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, Poundra R. Musadiq, Mochammad Al. dan rihana, Ika. 2014. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. TASPEN PERSERO cabang malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*: Vol. 8 No. 1
- Alamsyah, P. Agus dan Kusumadewi, Intan. 2016. *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kepuasan atas Gaji Terhadap Turnover Intention pada PT. Adira Semesta Industri Cabang II Sumedang*. Jurnal J-Ensiter: Vol. 03
- Anatan, Lina dan Ellitan, Lena. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Ayu, Putu. 2016. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata, Seni Budaya, Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Sains Manajemen (JSM)*: Volume V, Nomor 2
- Baron, R. M., dan Kenny, D. A. 1986. *The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Consideration*. *Journal of Personality and Social Psychology* 51, hal: 1173-1182

- Dewi dan Wibawa. 2016. Pengaruh stress kerja terhadap turnover intention yang dimediasi kepuasan kerja agen ajb bumiputera 1912. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 5, No. 2, 2016: 762-789
- Fathoni. 2006. *Organisassi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka cipta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Kedua*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, edisi kedua*. Penerbit BPFE : Yogyakarta
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prehallindo.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Andi : Yogyakarta.
- Mangkunegara, A A Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung ; PT. Remaja Rosdakarya
- Mobley,W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Putra, Bonaventura Ridya. Pengaruh Job Stressor Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia* : Vol 1 No 2 Tahun 2012
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudita, I Nyoman. 2015. Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Oranisaional terhadap Turnover Intention Studi Kasus pada Bidan Praktik Swasta di Kabupaten Sleman. *Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi*: Vol 6, No 1
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media
- Widyamono. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Studi pada Accounting Staff Perusahaan Swasta di DIY. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol. 5 No. 2
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Yuhui, Li. 2011. Occupational Stressor, Turnover Intention and the Mediating Influence of Job Satisfaction: *Evidence from China, Quality and Reliability (ICQR)*;Pp. 341-334.