

**PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH STRES
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
PURITAMAN *DISTRIBUTION CENTER* GIANYAR**

**I Gusti Putu Krisna Oka Cahyana¹
I Gusti Ayu Manuati Dewi²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
E-mail : krisna.oka20@student.unud.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Puritaman *Distribution Center* Gianyar dengan pendekatan kuantitatif melalui metode asosiatif kausalitas, jumlah sampel yang ditentukan melalui teknik sampel jenuh yaitu sebanyak 34 orang. Teori yang diacu dalam penelitian ini adalah Teori Pertukaran Sosial. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Data analisis menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* secara komplementer parsial. Berdasarkan hasil ini memberikan bukti empiris bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam meminimalisir dampak negatif stres kerja terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selain itu, kepada manajemen untuk mengurangi *turnover intention* dengan cara mengelola stres kerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja. Upaya praktis yang disarankan meliputi pemberian pelatihan, fasilitas yang mendukung kenyamanan kerja, pemberian kompensasi yang adil, serta komunikasi yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab.

Kata Kunci: kepuasan kerja; stres kerja; *turnover intention*

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the role of job satisfaction in mediating the effect of job stress on turnover intention. This research was conducted on employees of Puritaman Distribution Center Gianyar with a quantitative approach through associative quality method, the number of samples determined through saturated sample technique, namely 34 people. The theory referred to in this study is Social Exchange Theory. Data collection was done through interviews and distributing questionnaires. Data analysis using path analysis techniques. The results of this study indicate that job stress has a positive and significant effect on turnover intention, and a negative and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention, and job satisfaction mediates the effect of job stress on turnover intention in a partial complementary manner. Based on these results, it provides empirical evidence that job satisfaction plays an important role in minimizing the negative impact of job stress on employees' intention to leave the company. In addition, management should reduce turnover intention by managing employee job stress through increasing job satisfaction. Suggested practical efforts include providing training, facilities that support work comfort, providing fair compensation, and clear communication regarding duties and responsibilities.

Keywords: job satisfaction; job stress; *turnover intention*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam organisasi atau bisnis sebagai faktor penentu berhasil tidaknya organisasi atau bisnis dalam mencapai tujuannya. Saat ini kemajuan suatu usaha sangat bergantung pada sumber daya manusia yang andal dalam menjalankan dirinya dan sumber daya lainnya. Tanpa adanya peran serta karyawan dalam pencapaian perusahaan tidak akan mencapai titik keberhasilannya. Perusahaan sering kali muncul permasalahan-permasalahan yang mempengaruhi kinerja perusahaan yang disebabkan oleh berbagai perilaku karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Salah satu bentuk perilaku karyawan adalah niat kerja atau keinginan untuk pindah yang menyebabkan karyawan tersebut memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya. Tingginya angka *turnover* karyawan menyebabkan persoalan serius pada suatu organisasi.

Karyawan seringkali dihadapkan dengan berbagai macam masalah di dalam maupun di luar perusahaan sehingga sangat mungkin bagi mereka untuk terkena stres. Stres yang berlebihan tidak mampu ditolerir karena individu tersebut kehilangan kemampuan untuk mengendalikan dirinya secara utuh. Akibatnya mereka tidak dapat lagi mengambil keputusan-keputusan secara tepat dan perilakunya menjadi terganggu. Dampak lain yang terjadi adalah sakit secara fisik, putus asa, sering absen dan lain-lain. Berdasarkan hasil wawancara karyawan di Puritaman *Distribution Center* Gianyar, masalah *turnover intention* di perusahaan ini di pengaruhi oleh faktor stres kerja yang tinggi dan ketidakpuasan kerja. Pada wawancaranya karyawan merasa tidak nyaman karena masalah seperti kurangnya fasilitas yang memadai, konflik antar karyawan, serta beban kerja yang tidak sesuai dengan keahlian mereka. Kondisi tersebut meningkatkan stres yang kemudian memicu keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Terdapat juga keterbatasan jumlah karyawan, konflik antar pekerja serta adanya hambatan dari faktor keluarga. Selain itu, salah satu karyawan yakni mengatakan bahwa di Puritaman *Distribution Center* ini terdapat ketidaksesuaian antara posisi yang dilamar dengan kompetensi yang dimiliki karyawan. Struktur organisasi pada perusahaan ini satu orang karyawan bisa merangkap ke seluruh posisi kerja, ditambah ada beberapa karyawan yang kurangnya adaptasi saat bekerja dengan karyawan lainnya.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya mengenai stres kerja yang merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, hasil penelitian Yuda & Ardana (2017), Siddiqui & Jamil (2015), Nasution (2017) Xue *et al.*, (2022), Bawawa *et al.*, (2021), mengemukakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini disebabkan oleh adanya faktor lain yang lebih dominan atau peran mediasi dari faktor-faktor lain yang mengurangi pengaruh langsung stres terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti pentingnya manajemen stres di tempat kerja.

H₁: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

Kepuasan seseorang memiliki tingkatan yang berbeda-beda, bisa saja kepuasan kerja didapat dari hasil kerjanya atau kepuasan kerja di dapat dengan apa yang karyawan tersebut dapatkan dari hasil kerja yang dilakukan. Sejumlah studi mengatakan bila kepuasan kerja menghadirkan pengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention*, seperti (Maulana Malik *et al.*, 2021), (G. Muaja *et al.*, 2021),

(Laksmi Devyanti & Honor Satrya, 2020), (Yo & Supartha, 2019), (Putra & Mujiati, 2019), dan (Fauziridwan *et al.*, 2018). Kepuasan kerja yang dirasakan dapat memacu karyawan tersebut 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*. Tujuan dari kepuasan kerja sebagai variabel mediasi untuk menjelaskan hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention* secara tidak langsung. Jika tingkat stres kerja rendah, maka kepuasan kerja karyawan meningkat, sehingga tingkat *turnover intention* karyawan menurun, yang berarti akan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

H₂: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai kepuasan kerja yang merupakan faktor yang sangat penting yang berpengaruh terhadap *turnover intention*. Warshawsky & Havens (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*, penelitian ini sejalan dengan penelitian Tziner *et al.*, (2015), Wateknya & Indartono (2015), Barage & Sudarusman (2022) serta Setiyanto & Hidayati (2017) menemukan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* memang cenderung negatif, tetapi tidak signifikan.

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

Beberapa penelitian telah dilakukan mengenai kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Basri (2017) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Karyawan dengan tingkat stres kerja yang dapat dikatakan tinggi dalam suatu perusahaan, cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah. Penelitian oleh Yuliantoro (2022), Farida *et al.*, (2023); Dewi & Sriathi (2019); Kurniati & Simbolon (2019) menyebutkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Riset yang dilangsungkan oleh Noeary *et al.*, (2020), Putra & Mujiati (2019), dan Nasution (2017) yaitu menyatakan bila kepuasan kerja memediasi hubungan stres kerja dengan *turnover intention* dengan melemahkan hubungan positif antara keduanya. Di sisi lain, beberapa penelitian seperti Sutaguna (2022) dan Prayogi *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa stres kerja dapat langsung memengaruhi *turnover intention* tanpa melibatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

H₄: Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover Intention*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausalitas. Asosiatif kausalitas bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan hubungan sebab akibat dalam variabel-variabel yang diteliti (Sugiyono, 2017). Penelitian dilakukan di Puritaman *Distribution Center* Gianyar yang bertujuan untuk menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Objek penelitian adalah stres kerja (X), *turnover intention* (Y), kepuasan kerja (Z).

Populasi penelitian ini seluruh karyawan Puritaman *Distribution Center*

Gianyar dan sampel penelitian ini adalah 34 orang dengan metode penentuan sampel yaitu metode sampling jenuh. Metode sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan menjadi sampel. Metode pengumpulan data yaitu wawancara dan kuesioner. Pengukuran jawaban dari responden diukur dengan menggunakan Skala *Likert*. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif dan inferensial digunakan untuk memahami karakteristik responden dan mengidentifikasi pola data yang relevan dalam penelitian ini. Tabel 1 disajikan informasi mengenai karakteristik responden yang mencakup jabatan, usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan tingkat pendidikan terakhir, yang menjadi dasar untuk mendukung analisis lebih lanjut. Karakteristik responden dapat disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jabatan	<i>Administration & Finance</i>	1	2,9
		<i>Cashier</i>	5	14,7
		<i>Ditribution</i>	4	11,8
		<i>Human Resource Development & Store Manager</i>	1	2,9
		<i>Packing & Delivery</i>	4	11,8
		<i>Payment</i>	1	2,9
		<i>Purchasing</i>	2	5,9
		<i>Sales Promotion Girl</i>	12	35,3
		<i>Stock Controler</i>	1	2,9
		<i>Store Supervisor</i>	3	8,8
		2	Usia	20 - 25 tahun
26 - 30 tahun	12			35,3
31 - 35 tahun	4			11,8
36 - 40 tahun	3			8,8
>40 tahun	1			2,9
3	Jenis Kelamin	Laki – laki	13	38,2
		Perempuan	21	61,8
4	Status Perkawinan	Belum Menikah	19	55,9
		Sudah Menikah	15	44,1
5	Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	20	58,8
		Diploma	11	32,4
		S1	3	8,8

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 2.
Uji Validitas

No.	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi	Keterangan
1.	<i>Turnover intention</i> (Y)	Y ₁	0,952	Valid
		Y ₂	0,927	Valid
		Y ₃	0,947	Valid
		Y ₄	0,938	Valid
		Y ₅	0,945	Valid
		Y ₆	0,932	Valid
2.	Stres kerja (X)	X ₁	0,896	Valid
		X ₂	0,785	Valid
		X ₃	0,862	Valid
		X ₄	0,860	Valid
		X ₅	0,946	Valid
		X ₆	0,921	Valid
		X ₇	0,867	Valid
		X ₈	0,868	Valid
		X ₉	0,911	Valid
		X ₁₀	0,946	Valid
		X ₁₁	0,925	Valid
		X ₁₂	0,936	Valid
3.	Kepuasan kerja (Z)	Z ₁	0,773	Valid
		Z ₂	0,866	Valid
		Z ₃	0,930	Valid
		Z ₄	0,851	Valid
		Z ₅	0,923	Valid
		Z ₆	0,936	Valid
		Z ₇	0,913	Valid
		Z ₈	0,897	Valid
		Z ₉	0,860	Valid
		Z ₁₀	0,920	Valid
		Z ₁₁	0,905	Valid
		Z ₁₂	0,888	Valid
		Z ₁₃	0,927	Valid
		Z ₁₄	0,762	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Seluruh instrumen variabel penelitian telah memenuhi syarat uji validitas yaitu nilai *Pearson Correlation* masing-masing instrumen berada diatas 0,30 berarti ada hubungan antara instrumen dan variabel yang diukur cukup kuat dan signifikan. Dapat disimpulkan bahwa tiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3.
Uji Realibilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Turnover intention</i> (Y)	0,973	Reliabel
2	Stres kerja (X)	0,976	Reliabel
3	Kepuasan kerja (Z)	0,977	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel yaitu semangat kerja, kompensasi, dan motivasi kerja memiliki nilai yang berada pada titik diatas 0,60, bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi yang memadai dan ditunjukkan pada hasil *Cronbach's Alpha*, maka dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen telah memenuhi syarat reliabilitas. Adapun deskripsi jawaban responden mengenai variabel *Turnover Intention* dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4.
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel *Turnover Intention*

No	Pernyataan	STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5	Rata- Rata	Ket.
1	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan	2	15	6	5	6	2,94	Cukup Tinggi
2	Saya meninggalkan organisasi dalam waktu cepat	4	13	8	7	2	2,71	Cukup Tinggi
3	Saya pencarian secara aktif pada pekerjaan lain	1	15	8	6	4	2,91	Cukup Tinggi
4	Saya selalu membaca iklan lowongan pekerjaan	5	9	8	6	6	2,97	Cukup Tinggi
5	Saya berniat untuk keluar dari perusahaan apabila ada kesempatan yang lebih baik	1	12	7	8	6	3,18	Cukup Tinggi
6	Saya berniat untuk keluar dari perusahaan apabila ada tawaran dari perusahaan lain yang memberi gaji lebih besar	0	16	7	6	5	3,00	Cukup Tinggi
	Rata-Rata						2,95	Cukup Tinggi

Sumber : Data diolah, 2024

Hasil survei menunjukkan bahwa skor rata-rata untuk variabel turnover intention adalah 2,95, yang termasuk dalam kategori tinggi. Beberapa pernyataan yang mendapatkan skor di atas rata-rata antara lain: membaca iklan lowongan pekerjaan dengan skor 2,97, yang mengindikasikan karyawan cenderung mencari peluang pekerjaan lain; niat keluar dari perusahaan jika ada kesempatan lebih baik dengan skor 3,18, menunjukkan kesiapan karyawan untuk pindah jika ada peluang yang lebih menarik; dan keluar jika ada tawaran dengan gaji lebih tinggi dengan skor 3,00, yang menunjukkan bahwa faktor gaji menjadi alasan kuat bagi karyawan untuk mempertimbangkan keluar. Secara keseluruhan, ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki niat kuat untuk meninggalkan perusahaan jika ada peluang yang lebih menguntungkan.

Tabel 5 hasil survei menunjukkan bahwa skor rata-rata untuk stres kerja adalah 3,02, yang termasuk kategori tinggi, mengindikasikan bahwa karyawan cenderung merasakan stres di tempat kerja. Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap stres ini meliputi: pekerjaan yang harus segera diselesaikan dengan skor 3,62, yang menunjukkan tekanan waktu yang besar, tugas yang sesuai dengan kemampuan juga dengan skor 3,62, meskipun sesuai tetap terasa berat, sering

dilibatkan dalam tugas di luar job deskripsi dengan skor 3,26, yang menambah beban kerja dan kesulitan memenuhi standar kerja yang ditetapkan perusahaan dengan skor 3,29, yang menunjukkan tantangan dalam memenuhi ekspektasi. Semua faktor ini mengindikasikan bahwa karyawan menghadapi stres karena tuntutan pekerjaan yang tinggi dan tidak selalu sesuai dengan kapasitas atau peran utama mereka.

Tabel 5.
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Rata-	Ket.
		1	2	3	4	5	Rata	
1	Saya merasa kesulitan dalam memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan	3	8	7	14	2	3,12	Cukup Tinggi
2	Dalam menjalankan pekerjaan saya tertekan oleh banyaknya peraturan yang ada	4	7	15	6	2	2,85	Cukup Tinggi
3	Dalam menjalankan pekerjaan saya tertekan oleh tuntutan kedisiplinan yang tinggi	1	10	8	11	4	3,21	Cukup Tinggi
4	Pekerjaan saya sangat menyita waktu	4	9	11	8	2	2,85	Cukup Tinggi
5	Pekerjaan tidak memberikan waktu yang cukup bagi saya untuk beristirahat	3	10	11	8	2	2,88	Cukup Tinggi
6	Tugas yang diberikan sesuai dengan pendidikan saya	1	13	11	8	1	2,85	Cukup Tinggi
7	Saya sering dilibatkan dalam berbagai tugas pekerjaan diluar job deskripsi atau tugas utama	1	7	10	13	3	3,29	Cukup Tinggi
8	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	1	9	7	14	3	3,26	Cukup Tinggi
9	Atasan saya tidak memberikan instruksi pekerjaan yang jelas	4	11	12	6	1	2,68	Cukup Tinggi
10	Peran yang saya terima sering bertentangan satu sama lain	2	11	13	7	1	2,82	Cukup Tinggi
11	Pekerjaan menuntut saya untuk segera diselesaikan	1	7	7	8	11	3,62	Tinggi
12	Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan	2	11	11	10	0	2,85	Cukup Tinggi
	Rata-rata						3,02	Cukup Tinggi

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 6 variabel kepuasan kerja memiliki skor rata-rata sebesar 3,57 yang termasuk kategori tinggi. Pernyataan yang memiliki nilai skor terendah, yakni sebesar 3,24, 2,85, 3,12, 3,15 pada pernyataan tentang pekerjaan yang sangat menarik, kerjasama antara karyawan dengan rekan kerja, hubungan dengan rekan yang menyenangkan, dan rekan kerja yang selalu memberikan dukungan dengan sesama rekannya dan masuk dalam kategori cukup tinggi.

Tabel 6.
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5	Rata- Rata	Ket.
1	Pekerjaan saya sangat menarik	0	9	13	7	5	3,24	Tinggi
2	Saya bangga dengan hasil pekerjaan saya sendiri	0	5	11	5	13	3,76	Tinggi
3	Saya merasa dibayar secara adil sesuai pekerjaan yang saya lakukan	0	8	8	4	14	3,71	Tinggi
4	Perusahaan memberikan gaji tepat waktu	0	3	9	15	7	3,76	Tinggi
5	Penghasilan yang saya peroleh dapat membuat semangat kerja saya meningkat	0	4	12	4	14	3,82	Tinggi
6	Saya memperoleh kesempatan yang adil dalam promosi jabatan	0	7	9	6	12	3,68	Tinggi
7	Perusahaan memberikan kesempatan promosi yang sesuai dengan kinerja saya	0	1	11	10	12	3,97	Tinggi
8	Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan	0	6	9	6	13	3,76	Tinggi
9	Atasan saya memperhatikan kondisi bawahannya	0	3	10	12	9	3,79	Tinggi
10	Pimpinan memberikan dukungan pada saya	0	6	9	6	13	3,76	Tinggi
11	Hubungan saya dengan atasan sangat baik	0	8	6	11	9	3,62	Tinggi
12	Rekan kerja saya bisa diajak bekerjasama dengan baik	0	14	11	9	0	2,85	Cukup Tinggi
13	Hubungan saya dengan teman sendiri saya menyenangkan	0	12	8	12	2	3,12	Cukup Tinggi
14	Rekan kerja saya selalu memberikan dukungan pada saya	0	10	10	13	1	3,15	Cukup Tinggi
	Rata-Rata						3,57	Tinggi

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 7.
Uji Normalitas Struktural 1

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		34
	<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,200

Sumber: Data diolah, 2024

Uji *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari nilai α 0,05.

Tabel 8.
Uji Normalitas Struktural 2

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		34
	<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,200

Sumber: Data diolah, 2024

Uji *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Hasil mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari nilai α 0,05.

Tabel 9.
Uji Multikolinieritas Struktural 2

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Stres kerja (X)	0,286	3,501
Kepuasan kerja (M)	0,286	3,501

Sumber: Data diolah, 2024

Nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinieritas.

Tabel 10.
Uji Heteroskedastisitas Struktural 1

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	4,600	2,361		1,948	0,060
Stres kerja	0,026	0,062	0,075	0,424	0,674

Sumber: Data diolah, 2024

Nilai signifikansi dari variabel stres kerja sebesar 0,674. Nilai tersebut lebih

besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*.

Tabel 11.
Hasil Uji Heteroskedastisitas Struktural 2

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	t	Sig.
2	(Constant)	5,348	3,752		1,425	0,164
	Stres kerja	-0,016	0,049	-0,103	-0,327	0,746

Sumber: Data diolah, 2024

Nilai signifikansi dari variabel stres kerja sebesar 0,746 > 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*.

Tabel 12.
Hasil Analisis terhadap Persamaan Struktural 1

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
1	(Constant)	85,360	4,131			20,664	0,000
	Stres kerja	-0,974	0,109	-0,845		-8,945	0,000
R ¹²		: 0,714					
F statistic		: 80,017					
Sig. F		: 0,000					

Sumber: Data diolah, 2024

Analisis jalur persamaan regresi 1, maka dirumuskan persamaan struktural yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Z = \beta_1 X + e_1$$

$$Z = -0,845X$$

Variabel stres kerja memiliki koefisien sebesar -0,845 berarti stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel stres kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun.

Tabel 13.
Hasil Analisis terhadap Persamaan Struktural 2

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
1	(Constant)	29,095	6,092			4,776	0,000
	Stres kerja	0,168	0,079	0,280		2,116	0,042
	Kepuasan kerja	-0,350	0,069	-0,671		-5,079	0,000
R ²²		: 0,845					
F statistic		: 84,798					
Sig. F		: 0,000					

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil analisis jalur persamaan regresi 2, maka dirumuskan persamaan struktural yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_2 X + \beta_3 Z + e_2$$

$$Y = 0,280X - 0,671Z$$

Variabel stres kerja memiliki koefisien sebesar 0,280 berarti stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, apabila variabel stres kerja meningkat maka variabel *turnover intention* meningkat. Variabel kepuasan kerja memiliki koefisien sebesar - 0,671 berarti kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, hal ini berarti apabila variabel kepuasan kerja meningkat maka variabel *turnover intention* akan menurun. Adapun pengaruh langsung, tidak Langsung dan total mengenai stres kerja (x), kepuasan kerja (z), dan *turnover intention* (y) yang dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14.
Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Stres Kerja (X), Kepuasan Kerja (Z), dan *Turnover intention* (Y)

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui	
		Kepuasan kerja (Z) ($\beta_1 \times \beta_3$)	Pengaruh Total
X → Z	- 0,845	-	- 0,845
Z → Y	- 0,671	-	- 0,671
X → Y	0,280	0,566	0,846

Sumber: Data diolah, 2024

Ringkasan nilai masing-masing jalur pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada masing-masing persamaan struktural yang dihasilkan melalui teknik analisis jalur. Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien jalur pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar - 0,845, nilai koefisien jalur pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar - 0,671, nilai koefisien jalur pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,280, nilai koefisien jalur pengaruh tidak langsung kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,566.

Berdasarkan perhitungan uji peran mediasi, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan, dimana diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,280 dan stres kerja berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja, dimana diperoleh nilai sebesar 0,566. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* secara komplementer parsial.

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka akan meningkatkan *turnover intention* pada Puritaman *Distribution Center* Gianyar, sehingga hipotesis pertama di terima. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Xue *et al.*, (2022), Bawawa *et al.*, (2021), Sopiah & Mamang

Sangadji (2020), Manoppo (2020), dan Devyanti & Satrya (2020) menunjukkan stres yang terlalu tinggi mengakibatkan tingkat *turnover intention* yang tinggi pula sehingga dapat menghambat kemampuan seseorang di lingkungannya sehingga mereka tidak dapat melakukan kegiatan secara maksimal. Stres kerja yang tinggi akan sangat mempengaruhi *turnover intention*, salah satu penyebab terjadinya stres kerja adalah tuntutan tugas yang harus diselesaikan segera terdapat dalam jumlah banyak, merasa kesulitan dalam memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan, banyaknya peraturan yang ada, tuntutan kedisiplinan yang tinggi maka hal itulah yang membuat karyawan berpikir, berniat keluar dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik. Bagi pihak manajemen dapat melakukan peningkatan komunikasi internal

Hipotesis kedua menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik stres kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada Puritaman *Distribution Center* Gianyar, sehingga hipotesis kedua di terima. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yasa & Dewi (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja bisa disebabkan oleh banyak faktor seperti jumlah tuntutan tugas yang harus diselesaikan, karyawan yang menerima tuntutan tugas dalam jumlah banyak dan melebihi kemampuan karyawan akan membuat karyawan merasa kelelahan dalam bekerja, sehingga akan membuat karyawan kurang merasa puas dengan pekerjaan yang jalani. Selain itu, waktu yang diberikan kepada karyawan untuk istirahat kurang cukup sehingga karyawan tidak puas menikmati dan menjalankan pekerjaan. Bagi pihak manajemen harus mempertimbangkan program, seperti program manajemen stres, pelatihan time management, dan peningkatan fasilitas kesejahteraan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, memberikan kesempatan pengembangan diri, dan menawarkan fleksibilitas yang lebih besar dalam penyelesaian tugas sehari-hari

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepuasan kerja maka akan meningkatkan *turnover intention* Puritaman *Distribution Center* Gianyar, sehingga hipotesis ketiga di terima. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maulana Malik *et al.*, 2021), (G. Muaja *et al.*, 2021), (Yukongdi & Shrestha, 2020), (Yo & Supartha, 2019), (Putra & Mujiati, 2019), dan (Fauziridwan *et al.*, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan karena adanya kesempatan promosi sesuai dengan kinerja akan dapat menurunkan *turnover intention*. Kemudian merasa dibayar secara adil sesuai pekerjaan yang dilakukan, jika karyawan diberikan gaji tepat waktu dan tidak telat secara terus-menerus mungkin dia akan berpikiran untuk tidak keluar dari pekerjaan. Bagi pihak manajemen harus fokus pada peningkatan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti pengembangan karir, kesempatan untuk promosi, peningkatan kualitas lingkungan kerja, serta penghargaan terhadap kontribusi karyawan

Hipotesis keempat menunjukkan bahwa terdapat komplementer parsial

antara kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan kata lain stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja, sehingga hipotesis keempat di terima. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noeary *et al.*, (2020), Liu *et al.*, (2020), (Putra & Mujiati, 2019), dan Nasution (2017) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* ketika dimediasi oleh kepuasan kerja. Ketika karyawan mengalami stres di tempat kerja, seperti tuntutan tugas yang berat, sedikitnya waktu istirahat, atau target yang tinggi, kepuasan kerja mereka menurun. Penurunan kepuasan inilah yang menjadi salah satu faktor yang membuat karyawan berpikir untuk keluar dari pekerjaan. Artinya, kepuasan kerja bertindak sebagai jalur mediasi yang memperkuat hubungan antara stres kerja dan *turnover intention*. Ini menandakan bahwa manajemen tidak hanya harus mengurangi stres kerja, tetapi juga memastikan bahwa kepuasan kerja tetap tinggi meskipun ada tekanan di tempat kerja. Kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan, penghargaan yang adil, dan program kesejahteraan bisa menjadi langkah preventif yang efektif untuk meminimalkan dan meningkatkan kesehatan mental dan fisik agar tidak banyak terjadi *turnover intention*.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Terdapat mediasi komplementer parsial antara kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

Saran penelitian ini bagi pihak manajemen Puritaman *Distribution Center* Gianyar diharapkan selalu berusaha mengurangi stres yang dirasakan karyawan, agar nantinya dapat menurunkan keinginan karyawan meninggalkan perusahaan dengan memberikan waktu yang cukup bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. diharapkan mampu meningkatkan kualitas hubungan yang terjalin antar karyawan, agar nantinya karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Menciptakan suasana kerja yang lebih positif, di mana karyawan merasa didukung, dihargai, dan nyaman bekerja dengan rekan-rekan mereka. Manajemen Puritaman *Distribution Center* Gianyar dapat memfasilitasi kegiatan yang mendukung kolaborasi, seperti *team-building* atau kegiatan sosial di luar jam kerja untuk memperkuat hubungan antar karyawan.

REFERENSI

- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerja Generasi Milenial di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis*, 3(1), 81–96.
- Bawawa, P.K. Lengkong, V., & N. Taroreh, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja,

- Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Sig Asia Kota Bitung. *Jurnal EMBA*, 9(2), 785–795.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646–3673. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p13>
- Farida, I., Medina Nilasari, B., & Nisfiannoor, M. (2023). Work Stress dan Occupational Identity terhadap Turnover Intention yang di mediasi oleh Job Satisfaction. *SEIKA:Journal of Managemen & Business*, 6(1), 62–74.
- Fauziridwan, M., Rabiatul Adawiyah, W., & Azis Ahmad, A. (2018). Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 20(1), 1–23.
- G. Muaja, F., Trang, I., & G. Lumintang, G. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Job Satisfaction, Dan Affective Commitment Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Suzuki Finance Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 715–723.
- Hasan Basri, M., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intentions Melalui Kepuasan Kerja Pada Cv. Aneka Produksi*.
- Irfan Nasution. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover intention Medical Representative. *Mix Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Kurniati, A., & Sartika Simbolon, D. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitemen Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Indoil Energy. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 98–117.
- Laksmi Devyanti, N. L. P., & Honor Satrya, I. G. B. (2020). Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention with Organizational Commitment as a Mediating Variable . *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)* , 4(3), 293–298.
- Liu, Y., Lu, L., Wang, W.-X., Liu, S., Chen, H.-R., Gao, X., Huang, M.-Y., Liu, Y.-N., Ren, Y.-M., & Wang, C.-C. (2020). Job Burnout and Occupational Stressors among Chinese Healthcare Professionals at County-Level Health Alliances. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 1848. <https://doi.org/10.3390/ijerph17061848>
- Manoppo, V. P. (2020). Transformational leadership as a factor that decreases turnover intention: a mediation of work stress and organizational citizenship behavior. *The TQM Journal*, 32(6), 1395–1412. <https://doi.org/10.1108/TQM-05-2020-0097>
- Maulana Malik, M., Sumardjo, M., & Fadila, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Millenial Di Kecamatan Cileungsi Selama Masa Pandemi Covid-19. *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar* , 2, 287–297.

- Noeary, S. A., Purnomo, A. K., & Waruwu, F. (2020). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Niat Keluar. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 31–40. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.2752>
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4045–3072. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p02>
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105–110. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v5i1.439>
- Siddiqui, A. A., & Jamil, R. A. (2015). Antecedents of Employees' Turnover Intentions: Evidence from Private Educational Institutions. *American Journal of Economics and Business Administration*, 7(4), 160–165. <https://doi.org/10.3844/ajebasp.2015.160.165>
- Sopiah, & Mamang Sangadji, E. (2020). The Effect of Job Stress on Turnover Intention through Job Satisfaction of Government Commercial Bank Employees. *KnE Social Sciences*, 66–82. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i9.7317>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sutaguna, N. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(5), 392–399.
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work Stress And Turnover Intentions Among Hospital Physicians: The Mediating Role Of Burnout And Work Satisfaction. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 31(3), 207–213. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.05.001>
- Warshawsky, N. E., & Havens, D. S. (2015). Nurse Manager Job Satisfaction and Intent to Leave. *Journal of Economics*, 32(1), 32–29.
- Wateknya, Y., & Indartono, S. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 5(5), 468–480.
- Xue, J., Wang, H., Chen, M., Ding, X., & Zhu, M. (2022). Signifying the Relationship Between Psychological Factors and Turnover Intension: The Mediating Role of Work-Related Stress and Moderating Role of Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.847948>
- Yasa, & Dewi. (2019). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1203–1229.

- Yo, P. M. P., & Supartha, W. G. (2019). Effect Of Job Stress, Emotional Weakness And Job Satisfaction On Intention To Leave. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(4), 97–106. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n4.662>
- Yuda, I. B. D. P., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud* , 6(10), 5319–5347.
- Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention: A Study of Nepalese Bank Employees. *Review of Integrative Business and Economic Research*, 9(1), 88–98.
- Yuliantoro, S. E. (2022). Analisis Pengaruh Stress Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Aset*, 24(2), 163–174. <https://doi.org/10.37470/1.24.2.209>