

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. FASTRATA BUANA
DENPASAR**

**Heslie Margaretta¹
I Gede Riana²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
email: hesliemargaretta@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 86 orang karyawan yang ditentukan dengan menggunakan metode *sampling* jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan *Smart PLS*. Hasil analisis menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja tinggi maka stres kerja karyawan dipastikan akan semakin rendah dan dengan demikian keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan semakin rendah. Penelitian terhadap karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar memperlihatkan tingkat kepuasan kerja rendah dan stres kerja karyawan yang tinggi sehingga hal ini juga berakibat terhadap meningkatnya tingkat *turnover intention*.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Turnover Intention Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work stress and job satisfaction on turnover intention. The sample in this study were 86 employees who were determined using the saturation sampling method. The analysis technique used is descriptive analysis and Smart PLS. The results show that work stress has positive significant effect on turnover intention. Job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention. If job satisfaction is high then the employee job stress is certain to be getting lower and thus the employee's desire to leave the company is lower. Low level of job satisfaction and high employee stress, so this also results in an increased level of turnover intention.

Keywords : Job Stress, Job Satisfaction, Employee Turnover Intention

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama keberhasilan dari suatu organisasi. Suatu organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten karena sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga di dalam suatu organisasi. Peningkatan efektifitas dan keberhasilan organisasi sangat tergantung dari sumber daya manusia yang berkualitas, oleh karena itu suatu organisasi harus dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat mendukung tercapainya tujuan suatu organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan sebaik mungkin agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Suatu organisasi yang memiliki prasarana yang canggih tetapi tidak didukung oleh sumber daya yang berkualitas akan menimbulkan hambatan bagi keberhasilan suatu organisasi. Suatu organisasi agar tujuannya dapat tercapai, maka organisasi dalam hal ini manajemen sumber daya manusia harus dapat memelihara dan memperhatikan tenaga kerja atau karyawan agar tidak berkeinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) dikarenakan merasa kurang diperhatikan selama bekerja di suatu perusahaan (Riani dan Putra, 2017).

Turnover intention merupakan keinginan seseorang untuk meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan dengan menunjukkan sikap tertentu terhadap organisasi tersebut (Santhanam *et al.*, 2016). Sianipar dan Haryanti (2014) menyatakan bahwa sikap-sikap karyawan yang berkeinginan untuk melakukan *turnover intention* adalah seperti malas untuk bekerja, meningkatnya absensi tidak hadir, dan banyak melakukan pelanggaran-pelanggaran dalam bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi akan dapat berdampak buruk bagi organisasi yaitu dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja serta dapat menimbulkan tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan dan biaya rekrutmen yang sudah dilakukan pada karyawan (Sartika, 2014). Sutanto dan Gunawan (2013) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* salah satunya adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang tidak dapat diukur oleh pengamatan sendiri melainkan kepuasan kerja dapat diukur hanya dengan pendapat seseorang itu sendiri menyatakan bahwa puas atau tidaknya mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Devi dan Sintaasih, 2016). Kristanto, dkk. (2014) berpendapat bahwa salah satu penyebab karyawan berkeinginan untuk keluar (*turnover intention*) yaitu kepuasan kerja yang rendah. Karyawan yang merasa tidak puas terhadap organisasi tempat mereka bekerja, maka akan memicu karyawan berniat untuk keluar atau pindah dari organisasi tersebut. Kepuasan kerja merupakan faktor terpenting dari keberhasilan suatu organisasi dikarenakan apabila seorang karyawan merasa puas maka akan menghasilkan kinerja yang optimal yang nantinya akan mencapai keberhasilan suatu organisasi.

Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja, mereka akan bekerja dengan semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugasnya, tetapi apabila karyawan sering merasakan cemas dan tidak nyaman dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut merasa tidak puas berada di organisasi tersebut. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya sebelumnya akan mengalami stres.

Siddiqui dan Jamil (2015) menyatakan bahwa selain faktor kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap *turnover intention*, stres kerja juga merupakan faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention*.

Stres merupakan isu yang paling utama yang paling sulit untuk dihindari dalam bekerja di suatu organisasi (Parvaiz *et al.*, 2015). Hlatywayo *et al.* (2014) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi di mana seseorang mengalami perubahan emosi, proses berpikir, dan kondisi secara tertentu. Stres kerja merupakan masalah yang serius bagi suatu organisasi karena dapat mempengaruhi keberhasilan dari suatu organisasi tersebut. Karyawan yang dituntut untuk bekerja dengan pencapaian yang tinggi akan menekan karyawan dan berakibat karyawan menjadi stres dalam bekerja. Apabila stres kerja ini berkelanjutan maka, karyawan akan merasakan kepuasan kerja yang rendah dan berakibat ingin keluar (*turnover intention*) dari suatu organisasi.

Penelitian ini dilakukan di PT. Fastrata Buana Denpasar. PT. Fastrata Buana Denpasar merupakan sebuah perusahaan distributor yang bernaung di dalam Kapal Api Group. PT. Fastrata Buana Denpasar dalam menjalankan operasionalnya dengan baik, diperlukan sumber daya manusia dalam jumlah yang banyak. Tinggi nya tingkat *turnover* karyawan pada PT. Fastrata Buana Denpasar menunjukkan angka di atas batas normal. Yuda dan Ardana (2017) menyatakan bahwa apabila *turnover* karyawan dikatakan normal apabila berkisar 5-10 persen pertahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10 persen. Data jumlah karyawan dan *turnover* karyawan tahun 2014-2018 PT. Fastrata Buana Denpasar dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
***Turnover* Karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar Tahun 2014-2018**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun (orang) (1)	Jumlah Karyawan Akhir Tahun (orang) (2)	Jumlah Karyawan Masuk (orang) (3)	Jumlah Karyawan Keluar (orang) (4)	<i>Turnover</i> Karyawan (%) (5) = $\frac{(4)}{((1)+(2)/2)} \times 100\%$
2014	143	143	15	15	10,49
2015	143	141	14	16	11,27
2016	141	140	14	15	10,67
2017	140	140	17	17	12,14
2018	140	138	15	17	12,23

Sumber: Human Resources Departement PT. Fastrata Buana Denpasar, 2019 (diolah)

Selama 5 tahun berturut-turut, tingkat *turnover* karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar berada di atas 10 persen. Menurut Fahrizal dan Utama (2017) mengatakan bahwa tingkat *turnover* karyawan di suatu perusahaan tidak boleh di atas 10 persen dalam satu tahun karena akan mengganggu kinerja dari perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* mengindikasikan adanya tingkat *turnover intention* yang tinggi pula. *Turnover* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada, serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan

yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya penarikan dan pelatihan kembali (Sartika, 2014). Tripathy dan Pandey (2017) mengemukakan bahwa *turnover intention* berpengaruh secara positif terhadap *turnover*, hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya niat karyawan untuk pindah atau meninggalkan perusahaan, maka semakin besar pula tingkat *turnover* karyawan yang akan terjadi.

Tabel 1. menginformasikan bahwa terdapat masalah *turnover* karyawan yang serius, karena dapat menimbulkan efek buruk bagi PT. Fastrata Buana Denpasar antara lain adanya keinginan untuk mencari perusahaan lain karena tidak cocok dengan perusahaan sebelumnya atau dikarenakan adanya tekanan *turnover intention*. Jika hal tersebut berkelanjutan, maka akan terjadi pemborosan biaya dalam proses perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Tingginya tingkat *turnover* karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar selama 5 tahun berturut-turut, terbuka kemungkinan adanya peningkatan *turnover* yang tinggi ditahun-tahun berikutnya pada karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar.

Hasil wawancara dengan pihak *Human Resources Departement* PT. Fastrata Buana Denpasar didapatkan bahwa karyawan yang keluar dari perusahaan disebabkan oleh rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, seperti rendahnya gaji yang diberikan dan tidak puas dengan pekerjaan itu sendiri. Selain itu, karyawan yang keluar dari perusahaan juga disebabkan oleh tingginya tingkat stres kerja karyawan, seperti sering merasa tertekan terhadap pekerjaannya dan sering merasa kelelahan saat bekerja sehingga karyawan tersebut keluar dari perusahaan. Hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar, bahwa karyawan tersebut sering merasakan stres dalam bekerja pada PT. Fastrata Buana Denpasar dan berkeinginan untuk meninggalkan organisasi disebabkan karena merasa tertekan dengan pekerjaan yang berat dan merasa tidak puas dengan pekerjaan sendiri. Pra-survei dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada 10 responden PT. Fastrata Buana Denpasar. Hasil pra-survei data *turnover intention* karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar dapat dinyatakan dalam Tabel 2.

Tabel 2.
Data *Turnover Intention* Karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar – Hasil Pra-survei

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya sering berpikir untuk meninggalkan organisasi ini.	-	1	1	6	2
2	Sangat mungkin bahwa saya akan segera mencari pekerjaan baru.	-	-	-	5	5
3	Saya memiliki niat untuk keluar dari organisasi dalam beberapa bulan ke depan	-	-	3	5	2
	Total	-	1	4	16	9

Sumber: Data primer diolah, 2019

Keterangan: STS = Sangat Tidak Setuju
 TS = Tidak Setuju
 CS = Cukup Setuju
 S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Tabel 2. mengindikasikan bahwa adanya niat untuk meninggalkan perusahaan sangat tinggi pada PT. Fastrata Buana Denpasar, hal ini dapat dilihat dari responden yang menjawab “setuju” pada pernyataan pertama. Hasil dari pra-survei kesimpulan tersebut menyatakan bahwa adanya niat untuk meninggalkan perusahaan sangat tinggi pada PT. Fastrata Buana Denpasar. Kesimpulan dari hasil pra-survei tersebut, maka perlu dilakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang menjadi penyebab tingginya *turnover intention* karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar.

Syahronica *et al.* (2015), Suciati *et al.* (2015), dan Manurung dan Ratnawati (2012), mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* yaitu apabila karyawan memiliki tingkat stres kerja yang tinggi maka karyawan tersebut akan memiliki keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari suatu organisasi. Menurut Dewi dan Netra (2015), Tukimin (2014), dan Adelia dan Mujiati (2016) bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* telah dikemukakan oleh Foon *et al.* (2014) dan Dewi dan Wibawa (2016). Jika karyawan mengalami tingkat stres kerja yang tinggi di suatu perusahaan maka karyawan tersebut memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah yang akan menimbulkan keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari perusahaan tersebut maka pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dapat dimediasi oleh kepuasan kerja sesuai dengan penelitian oleh Basri (2017) dan Indrayani (2012).

Tujuan penelitian ini adalah: (1) menganalisis pengaruh stres kerja pada *turnover intention* dan (2) menganalisis pengaruh kepuasan kerja pada *turnover intention*.

Salah satu teori yang mendukung penelitian ini yaitu *traditional turnover theory*. *Traditional turnover theory* menggambarkan mengenai perilaku karyawan yang dapat diambil melalui faktor sikap pekerjaan yaitu kepuasan kerja. Menurut Zhao dan Liu (2010) *traditional turnover theory* menyatakan bahwa apabila karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan tersebut diyakini tidak akan meninggalkan suatu organisasi. Teori ini sangat berkaitan erat dengan stres kerja dan kepuasan kerja, apabila karyawan terlalu dibebani dengan pekerjaan maka karyawan tersebut akan stres lalu merasa tidak puas karena tidak nyaman dalam bekerja terlebih lagi karyawan tersebut tidak puas dengan posisi sebelumnya, maka karyawan tersebut akan berkeinginan untuk keluar dari suatu perusahaan atau organisasi.

Irvianti dan Verina (2015) menyatakan bahwa *turnover* merupakan wujud nyata dari *turnover intention* yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian, kemampuan, terampil, dan berpengalaman. Ciri-ciri karyawan yang berniat ingin keluar atau meninggalkan suatu organisasi ditandai dengan karyawan tersebut jarang hadir bekerja, bermalas-malasan saat bekerja, tidak bertanggung jawab, berani untuk melanggar peraturan perusahaan, dan

berani untuk membantah perintah atasan (Sutanto dan Gunawan, 2013). menyatakan bahwa intensi keluar (*turnover intention*) dibagi menjadi 2 diantaranya intensi keluar tidak dapat dicegah dan tidak dapat diinginkan di mana intensi keluar yang tidak dapat dicegah seperti karyawan tersebut mengidap suatu penyakit atau sudah pensiun sedangkan intensi keluar tidak dapat diinginkan disebabkan karena ketidaknyamanan karyawan di dalam organisasi. Berdasarkan berbagai pendapat ahli yang telah dipaparkan, maka ditarik kesimpulan bahwa *turnover intention* merupakan niat ingin keluar karyawan terhadap suatu organisasi dikarenakan kemauan sendiri.

Udayana dan Dewi (2017) menyatakan bahwa stres kerja merupakan persepsi karyawan terhadap tuntutan pekerjaan dibandingkan dengan persepsi kendali terhadap pekerjaan tersebut. Karyawan yang memiliki tekanan dalam bekerja seperti terus diberikan pekerjaan yang menumpuk dan harus diselesaikan dalam waktu yang cepat, maka menyebabkan karyawan tersebut menjadi stres. Jamadin *et al.* (2018) menyatakan bahwa ketidakmampuan seseorang untuk mengatasi suatu tekanan dalam pekerjaannya dapat dikatakan sebagai stres. Berdasarkan pendapat beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan situasi di mana karyawan merasa tertekan akibat dari pekerjaan ataupun lingkungan di dalam organisasi.

Komponen yang paling penting dalam suatu pekerjaan di organisasi yaitu karyawan yang memiliki rasa puas. Sikap yang ditunjukkan oleh karyawan yang merasa puas atau tidaknya dengan pekerjaannya yaitu dicerminkan dengan moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja yang dimilikinya.

Singh dan Nayak (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur melalui situasi pekerjaan dan sikap karyawan terhadap suatu pekerjaannya. Seorang karyawan yang dapat dikatakan puas dalam bekerja, bahwa tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan tinggi terkait dengan pekerjaan mereka (Puangyoykeaw dan Nishide, 2015). Berdasarkan berbagai pendapat ahli yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap hasil dari pekerjaannya di dalam perusahaan yang ditandai dengan sikap positif ataupun sikap negatif.

Penelitian Rai (2015) menghasilkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Apabila karyawan merasa tertekan dalam pekerjaannya maka karyawan tersebut memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Mujiati (2019) menyebutkan bahwa ketika karyawan merasakan stres kerja yang tinggi, hal ini akan menimbulkan niatan karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan juga meningkat. Berdasarkan penelitian tersebut, rumusan hipotesis yang digunakan yaitu:

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

Penelitian yang dilakukan oleh Saeed *et al.* (2014) dan Candra dan Riana (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Apabila karyawan merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut dapat ingin melakukan *turnover* atau meninggalkan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Januartha dan Adnyani (2019) menyatakan bahwa apabila karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang

rendah maka akan meningkatkan niat untuk keluar dari perusahaan. Berdasarkan penelitian tersebut, rumusan hipotesis yang digunakan yaitu:

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan menyebarkan kuisioner menggunakan Skala *Likert*. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif yaitu suatu penelitian yang bertujuan mengetahui sebab dan akibat variabel-variabel yang diteliti (Sugiyono, 2017:11). Penelitian ini menjelaskan tentang peran kepuasan kerja dalam memediasi pada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel-variabel yang diteliti diantaranya stress kerja (X₁), kepuasan kerja (X₂), dan *turnover intention* (Y). Semua data yang digunakan dalam penelitian ini, didukung oleh teori-teori empiris yang bertujuan untuk membuktikan hipotesis.

Penelitian ini dilakukan di PT. Fastrata Buana Denpasar yang beralamat di Jalan Kebo Iwa No 11X, Padang Sambian Kaja, Denpasar Barat. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan karena adanya fenomena *turnover* karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dalam penelitian ini meliputi data jumlah *turnover* tahun 2014-2018, data jumlah karyawan, dan hasil tabulasi dari kuisioner pada PT. Fastrata Buana Denpasar dan data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah gambaran umum mengenai lokasi penelitian dan hasil wawancara di PT. Fastrata Buana Denpasar. Sumber data dalam penelitian adalah data primer meliputi hasil jawaban responden mengenai usia responden, jenis kelamin, pendidikan responden, dan masa kerja responden, dan data sekunder seperti dokumentasi perusahaan, jurnal-jurnal terkemuka, catatan, dan situs internet yang dapat memberikan informasi yang sesuai dengan masalah penelitian.

Populasi dalam penelitian ini merupakan termasuk ke dalam populasi terbatas dikarenakan sudah ditentukan jumlah populasi yang digunakan yaitu 86 karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar. Teknik penentuan sampel pada penelitian adalah *sampling* jenuh, dikarenakan seluruh populasi pada penelitian ini digunakan sebagai sampel. Ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh sebesar 86 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini wawancara yaitu peneliti mewawancarai *supervisor human resources departement* dan beberapa karyawan lainnya di PT. Fastrata Buana Denpasar. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, dimana peneliti tidak langsung melakukan tanya jawab dengan responden (Sugiyono, 2017:142). Pada penelitian ini, kuesioner disebarkan kepada karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian outer model dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas variable yang digunakan. Secara umum pengujian ini menggunakan uji validitas diskriminan, konvergen validity dan komposit reliability. Pengujian validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antar skor item instrumen dalam suatu faktor dengan skor total. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat menghasilkan data yang sama (konsisten) bila dilakukan pengukuran beberapa kali terhadap obyek yang sama (Sugiyono, 2017:130). Hasil pengujian komposit dan konvergen validity ditunjukkan pada Tabel berikut.

Tabel 3.
Convergent Validity

Variabel	<i>original sample estimate</i>	<i>mean of subsamples</i>	<i>Standard deviation</i>	<i>T-Statistic</i>
Stres kerja				
X1.1	0.867	0.865	0.036	23.918
X1.2	0.863	0.862	0.039	22.179
X1.3	0.876	0.873	0.032	26.973
X1.4	0.634	0.616	0.129	4.897
X1.5	0.862	0.852	0.041	21.053
X1.6	0.883	0.884	0.028	31.064
X1.7	0.914	0.913	0.026	35.327
X1.8	0.918	0.919	0.017	52.739
Kepuasan Kerja				
X21	0.927	0.926	0.021	43.948
X22	0.902	0.893	0.032	28.128
X23	0.878	0.871	0.033	26.730
X24	0.951	0.950	0.015	62.574
X25	0.895	0.895	0.030	29.607
<i>Turnover Intention</i>				
Y1	0.873	0.880	0.030	29.065
Y2	0.903	0.910	0.023	39.458
Y3	0.701	0.683	0.149	4.699

Sumber: Data Penelitian, 2019

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Stres Kerja (X ₁)	0,956	0,733
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,961	0,830
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,868	0,690

Sumber: Data Penelitian, 2019

Tabel 5.
Hasil *Discriminan Validity*

Variabel	Akar AVE	Stres Kerja	Kepuasan Kerja	Turnover Intention
Stres Kerja	0,8561	1.000		
Kepuasan Kerja	0,9110	-0.736	1.000	
Turnover Intention	0,8306	0.829	-0.791	1.000

Sumber: Data Penelitian, 2019

Tabel 6.
Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Jumlah	
		Orang	Persen
1	Usia		
	21 - 26 tahun	18	20.9
	27 - 32 tahun	46	53.4
	33 - 38 tahun	16	18.7
	39 - 44 tahun	6	7.0
	> 45 tahun	0	0.0
	Total	86	100.0
2	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	31	36.0
	Perempuan	55	64.0
	Total	86	100.0
3	Pendidikan Terakhir		
	SMA/K	10	11.6
	Diploma	37	43.0
	Sarjana	39	45.4
	Total	86	100.0
4	Masa Kerja		
	< 3 tahun	29	33.7
	3 - 5 tahun	35	40.7
	> 5 tahun	22	25.6
	Total	86	100.0

Sumber: Data Penelitian, 2019

Tabel 3, 4, dan 5, menginformasikan bahwa model telah memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai. Hal tersebut terlihat dari kualitas reliabilitas konstruk juga dilihat dari sebaran nilai komposit reliability yang berada pada nilai koefisien diatas 0,7. Demikian pula nilai average variance extracted (AVE) memiliki sebaran diatas 0,5 yang berarti model telah memenuhi kriteria konvergen validitas.

Pada Tabel 6. klasifikasi usia, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden berusia 21 – 26 tahun yaitu sebesar 20,6 persen, responden berusia 27 – 32 tahun yaitu sebesar 53,4 persen, responden berusia 33-38 tahun yaitu sebesar 18,6 persen, responden berusia 39-44 tahun yaitu sebesar 6,9 persen, dan responden berusia > 45 tahun tidak ada. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh perempuan sebanyak 64,0 persen, sedangkan laki-laki sebanyak 36,0 persen. Pendidikan terakhir yang didominasi oleh karyawan yang

memiliki tingkat pendidikan Sarjana yaitu sebesar 45,3 persen, kemudian diikuti oleh karyawan yang memiliki tingkat pendidikan Diploma yaitu sebesar 43,0 persen, karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA/K yaitu sebesar 11,6 persen. Berdasarkan klasifikasi terakhir yaitu klasifikasi masa kerja yang didominasi oleh masa kerja 3-5 tahun sebesar 40,7 persen. Kemudian diikuti dengan masa kerja < 3 tahun sebesar 33,7 persen dan terakhir masa kerja > 5 tahun sebesar 25,6 persen.

Tabel 7.
Deskripsi Variabel *Turnover Intention* (Y)

No	Indikator	Frekuensi responden					Mean	Ket.
		1	2	3	4	5		
1	Saya sering berpikir untuk meninggalkann organisasi ini (Y1.1)	17	32	41	9	2	2,48	Rendah
2	Sangat mungkin bahwa saya akan segera mencari pekerjaan baru (Y1.2)	14	38	28	19	2	2,57	Rendah
3	Saya memiliki niat untuk keluar dari organisasi dalam beberapa bulan ke depan (Y1.3)	26	29	36	7	3	2,33	Rendah
<i>Turnover Intention</i> (Y)							2,46	Rendah

Sumber: Data Penelitian, 2019

Variabel *turnover intention* dalam penelitian ini diukur menggunakan 3 indikator dengan 3 butir pernyataan. Hasil analisis deskriptif mengenai *turnover intention* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari 3 indikator dengan 3 pernyataan mengenai *turnover intention* memperoleh rata-rata sebesar 2,46 ini menunjukkan bahwa responden dari karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan yang tergolong dalam kategori rendah. Persepsi responden yang paling tinggi adalah pada pernyataan “Sangat mungkin bahwa saya akan segera mencari pekerjaan baru” dengan nilai rata-rata 2,57 hal ini menunjukkan responden memiliki sedikit keinginan untuk mencari pekerjaan baru dengan cara membandingkan pekerjaan lain yang dianggap lebih baik dari pekerjaan saat ini. Sedangkan pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah “Saya memiliki niat untuk keluar dari organisasi dalam beberapa bulan ke depan” dengan nilai rata-rata 2,33 yang tergolong kategori rendah.

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan 5 indikator dengan 13 butir pernyataan. Hasil analisis deskriptif mengenai kepuasan kerja menunjukkan bahwa dari 5 indikator dengan 13 pernyataan mengenai kepuasan kerja memperoleh rata-rata sebesar 3,84 ini menunjukkan bahwa responden dari karyawan pada PT. Fastrata Buana Denpasar memiliki kepuasan kerja yang tergolong dalam kategori tinggi.

Tabel 8.
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

No	Indikator	Frekuensi responden					Mean	Ket.
		1	2	3	4	5		
1	Pekerjaan itu sendiri (M _{1.1})						3,83	Tinggi
a	Saya merasa puas karena diberi kesempatan untuk belajar menerima tanggung jawab terhadap pekerjaan saya (M _{1.1.1})	0	6	25	47	23	3,86	Tinggi
b	Saya merasa puas karena dapat menguasai pekerjaan yang diberikan (M _{1.1.2})	0	9	24	45	23	3,81	Tinggi
c	Saya merasa puas karena perusahaan menyediakan sarana yang sesuai dengan kebutuhan dalam bekerja (M _{1.1.3})	0	6	31	39	25	3,82	Tinggi
2	Gaji (M _{1.2})						3,69	Tinggi
a	Saya merasa puas karena pemberian gaji yang sesuai dengan beban kerja (M _{1.2.1})	0	2	38	42	19	3,77	Tinggi
b	Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan (M _{1.2.2})	0	4	40	49	8	3,6	Tinggi
3	Kesempatan promosi (M _{1.3})						3,83	Tinggi
a	Saya merasa puas karena adanya kesesuaian pelaksanaan promosi jabatan dengan standar yang telah ditetapkan (M _{1.3.1})	0	2	33	40	26	3,89	Tinggi
b	Saya merasa puas karena mendapatkan kesempatan promosi jabatan (M _{1.3.2})	0	6	30	46	19	3,77	Tinggi
4	Kepuasan terhadap pengawasan (M _{1.4})						3,88	Tinggi
a	Saya merasa puas karena atasan menyampaikan tugas dengan baik (M _{1.4.1})	0	0	31	46	24	3,93	Tinggi
b	Saya merasa puas karena adanya kerjasama yang baik dengan atasan (M _{1.4.2})	0	5	29	44	23	3,84	Tinggi
c	Saya merasa puas karena adanya dukungan yang diberikan kepada karyawan (M _{1.4.3})	0	1	37	36	27	3,88	Tinggi
5	Rekan Kerja (M _{1.5})						3,95	Tinggi
a	Saya merasa puas karena terjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja (M _{1.5.1})	0	1	29	33	38	4,07	Tinggi
b	Saya merasa puas karena adanya kerjasama yang baik dengan rekan kerja (M _{1.5.2})	0	6	34	34	27	3,81	Tinggi
c	Saya merasa puas karena mendapat dukungan dari rekan kerja (M _{1.5.3})	0	2	37	23	39	3,98	Tinggi
	Kepuasan Kerja (M)						3,84	Tinggi

Sumber: Data Primer, 2019

Persepsi responden yang paling tinggi adalah terhadap indikator “rekan kerja” dengan nilai rata-rata 3,95 sehingga tergolong kategori tinggi dan butir pertanyaan dengan persepsi tertinggi juga berada pada indikator tersebut yaitu

“Saya merasa puas karena terjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja” dengan nilai rata-rata 4,07 yang tergolong kategori tinggi ini menunjukkan responden merasa puas terhadap pekerjaan mereka karena dapat terjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja. Sedangkan pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah “Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan” dengan nilai rata-rata 3,60 namun masih tergolong kategori tinggi ini berarti responden masih merasa puas terhadap tunjangan yang diberikan, namun dibandingkan dengan empat indikator lainnya indikator gaji memiliki nilai rata-rata terendah.

Tabel 9.
Deskripsi Variabel Stres Kerja (X₁)

No	Indikator	Frekuensi responden					Mean	Ket.
		1	2	3	4	5		
1	Saya sering merasa tertekan dalam pekerjaan (X _{1.1})	7	30	37	24	3	2,86	Cukup Tinggi
2	Kesulitan pekerjaan biasanya membuat saya sulit tidur (X _{1.2})	4	33	40	23	1	2,84	Cukup Tinggi
3	Pekerjaan saya membuat saya gelisah (X _{1.3})	5	30	41	23	2	2,87	Cukup Tinggi
4	Saya merasa lelah setelah bekerja setiap hari (X _{1.4})	2	28	48	20	3	2,94	Cukup Tinggi
5	Akan sangat membantu kesehatan saya jika saya berganti pekerjaan (X _{1.5})	8	34	40	18	1	2,70	Cukup Tinggi
6	Saya merasa lemah saat bekerja (X _{1.6})	12	36	41	11	1	2,53	Rendah
7	Saya merasa lebih emosional di tempat kerja (X _{1.7})	10	33	37	19	2	2,70	Cukup Tinggi
8	Saya tidak bahagia di tempat kerja (X _{1.8})	11	38	40	10	2	2,54	Rendah
	Stres Kerja (X)						2,75	Cukup Tinggi

Sumber: Data Penelitian, 2019

Hasil deskripsi variabel penelitian menunjukkan bahwa dari 8 indikator dengan 8 pernyataan mengenai stres kerja memperoleh rata-rata sebesar 2,75 ini menunjukkan bahwa responden dari karyawan pada PT. Fastrata Buana Denpasar memiliki stres kerja yang tergolong dalam kategori cukup tinggi. Persepsi responden yang paling tinggi adalah pada pernyataan “Saya merasa lelah setelah bekerja setiap hari” dengan nilai rata-rata 2,94 hal ini menunjukkan responden cukup tinggi merasakan lelah setelah bekerja setiap hari dikarenakan jam kerja PT. Fastrata Buana Denpasar dihitung dari Hari Senin sampai Hari Sabtu.

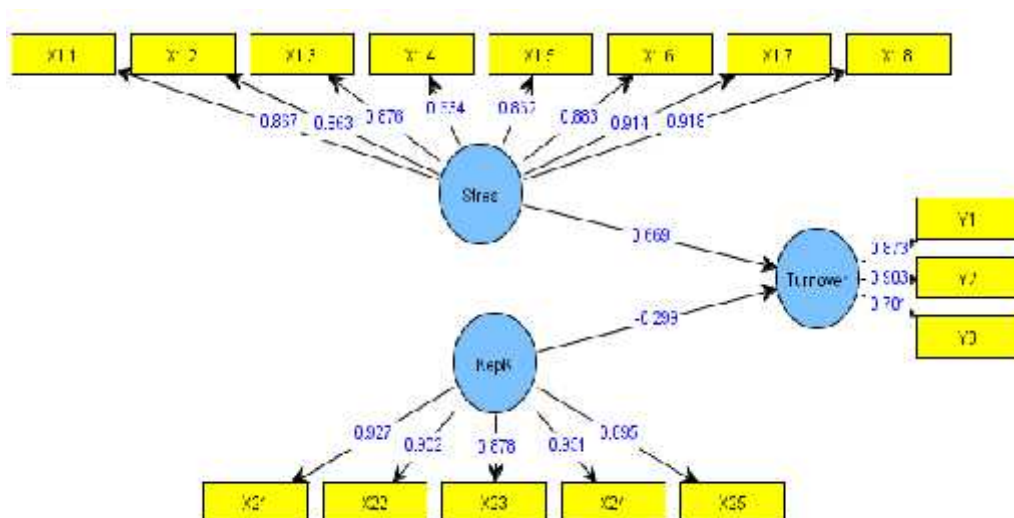
Sedangkan pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah “Saya merasa lemah saat bekerja” dengan nilai rata-rata 2,53 yang tergolong kategori rendah, hal ini menunjukkan responden sedikit merasakan kelemahan saat bekerja.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Apabila koefisien *Asymp.Sig.(2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* uji normalitas struktur 2 sebesar 0,640 sedangkan nilai *Asymp Sig.(2-tailed)* sebesar 0,807. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp Sig.(2-tailed)* lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Sedangkan hasil analisis uji normalitas struktur 2 menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,596 sedangkan nilai *Asymp Sig.(2-tailed)* sebesar 0,869. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp Sig.(2-tailed)* lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel stres kerja dan kepuasan kerja menunjukkan nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10 persen dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji ini dapat dianalisis melalui uji *glejser* dengan melihat tingkat signifikansi. Hasil uji heteroskedastisitas struktur 1 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel stres kerja sebesar 0,309. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas, dengan demikian model penelitian ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Sedangkan hasil uji heteroskedastisitas struktur 2 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel stres kerja sebesar 0,578 dan dari variabel kepuasan kerja sebesar 0,638. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas, maka model penelitian ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Model struktural perlu dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel dependen dan nilai signifikansinya berdasarkan nilai *t-values* pada setiap *path*. Model struktural pada penelitian ini disajikan dalam Gambar 1. Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *outer model*, berikutnya dilakukan pengujian *inner model*. Menilai *inner model* sama artinya dengan melihat hubungan antar konstruk laten dengan melihat hasil estimasi *path coefficient* dan tingkat signifikannya. Tabel 5. menunjukkan nilai *R-square* untuk setiap variabel endogen. Nilai *R-square* antara 0,67 – 1 mengindikasikan bahwa model termasuk baik, sedangkan rentang *R-Square* antara 0,34 – 0,66 mengindikasikan model struktural moderat, dan bila *R-Square* antara 0,33 ke bawah maka model tergolong lemah.



Gambar 1. Hasil analisis

Tabel 10.
Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R Square</i>	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	-	-
Kepuasan Kerja (X_2)	-	-
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,831	Baik

Sumber: Data Penelitian, 2019

Tabel 10. menunjukkan nilai *R-square* 0,831 untuk konstruk *turnover intention*. Artinya bahwa variabilitas konstruk *turnover intention* dapat dijelaskan oleh konstruk stress kerja dan kepuasan kerja sebesar 83,1 persen. Sisanya yaitu 16,9 persen dijelaskan oleh faktor lain selain stress kerja dan kepuasan kerja.

Analisis pengaruh langsung dapat menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian. Variabel tersebut adalah stress kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Pengaruh langsung ditunjukkan oleh koefisien semua anak panah dengan satu ujung. Untuk mengetahui pengaruh langsung antarvariabel dapat dilihat dari nilai *path coefficients* yang ditampilkan pada Tabel 11.

Tabel 11.
Path Coefficient direct effect

Variabel	<i>Original Sample Estimate</i>	<i>Mean Of Sub Samples</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Values</i>	Keterangan
$X_1 \rightarrow Y$	0,669	0,674	0,104	6,415	0,000	Signifikan
$X_2 \rightarrow Y$	-0,299	-0,294	0,097	3,075	0,000	Signifikan

Sumber: Data Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 11. dapat dijelaskan bahwa dua hipotesis pengaruh langsung diterima, di mana stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil analisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien *path* sebesar 0,669. Nilai Sig. t 0,000 < 0,05 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien *path* sebesar -0,299. Nilai Sig. t 0,000 < 0,05 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan pengujian hipotesis variabel stres kerja terhadap *turnover intention* menyatakan bahwa dalam penelitian ini mendapatkan hasil H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* atau tingginya niat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Tingkat *turnover intention* karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar disebabkan oleh adanya stres kerja yang dirasakan karyawan. Dalam hal ini, tingkat stres kerja sebagian besar disebabkan oleh karyawan sering merasa lelah setelah bekerja setiap hari dan karyawan merasa sering gelisah akibat pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaiknya tingkat stres kerja perlu diturunkan untuk memperkecil tingginya tingkat *turnover intention* pada PT. Fastrata Buana Denpasar. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Parvaiz *et al.* (2015), Mitchell *et al.* (2014), dan Rai (2015) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, apabila karyawan merasa tertekan dalam pekerjaannya maka karyawan tersebut memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Johartono dan Widuri (2013) dan Putra dan Mujiati (2019) menyatakan bahwa ketika karyawan merasakan stres kerja yang tinggi maka niatan karyawan untuk keluar dari perusahaan juga meningkat.

Berdasarkan pengujian hipotesis variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, diperoleh hasil bahwa teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *traditional turnover theory*. Teori tersebut menunjukkan bahwa apabila karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah maka karyawan tersebut diyakini akan meninggalkan suatu organisasi, hal tersebut sesuai dengan penelitian ini yang mendapatkan hasil H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, ini berarti bahwa semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* atau tingginya niat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Tingkat *turnover intention* PT. Fastrata Buana Denpasar dipengaruhi oleh adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Dalam hal ini, tingkat kepuasan kerja sebagian besar disebabkan karena gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja sehingga menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Sebaiknya tingkat kepuasan kerja karyawan perlu ditingkatkan untuk menurunkan tingkat *turnover intention* pada PT. Fastrata

Buana Denpasar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wisantyo dan Madiistriyatno (2015), Warshawsky dan Havens (2014), dan Satrio dan Surya (2018) menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*, bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah maka karyawan tersebut akan berpikir untuk meninggalkan perusahaan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saeed *et al.* (2014), Candra dan Riana (2017), dan Januartha dan Adnyani (2019) menyatakan apabila karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah maka akan meningkatkan niat untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*, maupun secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Secara teoritis, hasil penelitian ini jika dikaitkan dengan *Traditional Turnover Theory*, maka dapat dikatakan perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan sehingga nantinya akan menimbulkan rendahnya niat untuk meninggalkan perusahaan.

Temuan penelitian ini memberikan implikasi terhadap strategi pengembangan sumber daya manusia di PT. Fastrata Buana Denpasar untuk lebih memperhatikan indikator-indikator stres kerja dan kepuasan kerja. Terutama yang harus diperhatikan yaitu kelelahan saat bekerja, dengan cara perusahaan harus memperhatikan kemampuan karyawan agar sesuai dengan beban pekerjaan yang ada dan pada variabel kepuasan kerja yang harus menjadi perhatian utama adalah kepuasan terhadap rekan kerja, dengan cara tetap menjaga hubungan yang harmonis akan sesama rekan kerja dan pada atas agar dapat berperilaku adil dengan bawahan. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan para pengambil keputusan dalam menekan tingkat *turnover* karyawan dengan cara menurunkan *turnover intention* karyawan.

SIMPULAN

Karyawan yang merasakan stres kerja yang tinggi akan menimbulkan rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang merasakan stres kerja yang tinggi akan menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan semakin tinggi juga. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi maka niat untuk keluar dari perusahaan akan rendah, begitupun sebaliknya apabila kepuasan kerja yang dirasakan karyawan rendah maka niat untuk keluar dari perusahaan akan tinggi. Karyawan merasakan stres kerja yang tinggi akan menimbulkan tingginya niat untuk keluar dari perusahaan yang diperkuat dengan rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Memperhatikan karyawan yang merasa kelelahan saat bekerja setiap hari, agar memperhatikan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan terhadap beban kerja yang diberikan. Apabila PT. Fastrata Buana Denpasar dapat memperhatikan karyawannya maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada menurunnya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, karena indikator “kelelahan pada saat bekerja” merupakan indikator dengan nilai rata-rata terendah pada deskripsi variabel stres kerja.

Memperhatikan mengenai kepuasan karyawan terhadap gaji yang diberikan. PT. Fastrata Buana Denpasar seharusnya dapat memperhatikan gaji yang diberikan karyawan agar sesuai dengan pekerjaan karyawan. Selain itu, apabila karyawan yang bekerja melebihi target yang ditentukan ataupun sudah melakukan pekerjaan secara maksimal hendaknya karyawan dapat diberikan bonus ataupun reward sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan. Hal ini akan dapat menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

REFERENSI

- Adelia, A. A. S. R. C., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rs Dharma Kerti. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(1), 102–105.
- Andini, O. P., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Indolakto Factory Pandaan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 54(1), 1–7
- Ariana, I. W. J., & Riana, I. G. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(7), 4630–4659.
- Basri, M. H. (2017). Pengaruh Stress Kerja terhadap Turnover Intentions melalui Kepuasan Kerja Pada CV. Aneka Produksi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5 (2), 1–7.
- Candra, P. D. K., & Riana, I. G. (2017). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5287–5318
- Chichra, A., Abhijnhan, A., & Tharyan, P. (2019). Job Stress And Satisfaction In Faculty Of A Teaching Hospital In South India: A Cross- Sectional Survey. *Journal Of Postgraduate Medicine*. 65(4), 201–206.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 2(1), 2–9.
- Dewi, K. A. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja pada Turnover Intention yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 762–78.
- Devi, N. P. A. A. K., & Sintaasih, D. K. (2016). Organizational Citizenship Behavior, Kepemimpinan Transaksional, dan Komitmen Organisasional:

- Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5 (11), 7418–7445
- Dewi, N. P. E. L., & Netra, I. G. S. K. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Matahari Bungalow Restaurant and Spa Legian Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(6), 98–105.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(6), 3646–3673.
- Fahrizal., & Utama, I. W. M. (2017). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Karyawan Hotel Kajane Mue Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5405–5431.
- Foon, Y. S., Leong, L. C., & Osman, S. 2010. An Exploratory Study on Turnover Intention Among Privated Sectors Employees. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 57–64.
- Hlatywayo, C. K., & Zingwe, T. (2014). Precursors Of Emotional Stability, Stress and Work-Family Conflict Among Female Bank Employees. *International Business & Economics Research Journal*, 13(4), 861–866.
- Indrayani, I. G. P. A. W. (2012). Peran Mediasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada Hubungan Stres Kerja dengan Intensi Keluar Karyawan. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, 1(1), 1–7.
- Januartha, A. G. A., & Adnyani, I. D. (2019). Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 588–615.
- Johartono & Widuri, R. (2013). Analisa Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di Surabaya. *Tax and Accounting Review*, 3(2), 1–13.
- Kristanto, S., Rahyuda, I. K., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmen, dan Intensi Keluar di PT Indonesia Power UPB Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(6), 25–80.
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Frank, J., Klahm, C., & Smith, B. (2018). Job Stress, Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment and Their Associations with Job Burnout Among Indian Police Officers: a Research Note. *Journal Of Police And Criminal Psychology*, 33(2), 85–99.

- Liu, J., Zhu, B., Wu, J., & Mao, Y. (2019). Job Satisfaction, Work Stress, and *Turnover Intentions* Among Rural Health Workers: Across-Sectional Study In 11 Western Provinces Of China. *BMC Family Practice*, 20(9), 2-11.
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. Studi Pada Stikes Widya Husada Semarang. *Diponegoro Jurnal Of Management*, 1(2), 145–157.
- Mitchell, O., Mackenzie, D. L., Styve, G. J., & Gover, A. (2014). The Impact of Individual, Organizational and Environmental Attributes on Voluntary Turnover Among Juvenile Correctional Staf Members. *Justice Quarterly: Academy of Criminal Justice Science*, 17(2), 332–357.
- Parvaiz, L., Batool, S., Khalid, A., & Farooqi, Y. A. (2015). Impact Of Stresors (Role Conflict, Role Overload, Leadership Support And Organizational Politics) On Job Stres And Its Subsequent Impact On Turnover intention. *International Journal Of Business And Management Intention*, 4(10), 52–63.
- 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 Unud*, 8(7), 4045–4072.
- Prameswari, K., & Suwandana, G. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3), 1368–1397.
- Rai, G. S. (2015). Turnover Intention among Long-term Care Staff: Three Possible Culprits. *International Journal Of Business and Social Science*, 6(8), 1–9.
- Riana. I G., Wiagustini, N. L. P., Dwijayanti, K. I., & Rihayana, I. G. (2018). Managing Work-Family Conflict and Work Stress through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance, *Jurnal Teknik Industri*, 20(2), 127–134.
- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 2302–8912.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2014). *Perilaku Organisasi* (Edisi Enam Belas). Jakarta: Salemba Empat.
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The Relationship of Turnover intention with Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member

- Exchange, Emotional intelligence and Organizational Commitment. *International Journal of Learning dan Development*, 4(2), 242–256.
- Santhanam, N., T. J., K., Dyaram, L., & Ziegler, H. (2017). Impact Of Human Resource Management Practices On Employee Turnover Intentions. *Journal of Indian Business Research*, 9(3), 212–228.
- Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di CV. Putra Taman Jaya). *Management Analysis Journal*, 3(2), 1–11.
- Satrio, M. I. B., & Surya, I. B. K. (2018). The Role Of Organizational Commitment In Mediating The Effect Of Job Satisfaction And Perceived Organizational Support On Turnover Intention. *International Journal of Social Science and Humanities Research*, 6(4), 1240–1247.
- Sheraz, A., Wajid, M., Sajid, M., Quershi, W. H., & Rizwan, M. (2014). Antecedents of Job Stress and Its Impact on Employee's Job Satisfaction And Turnover Intention. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 204–226.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV.X. *Psikodimensia*, 13(1), 98–114.
- 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.
- Suciati, A. T. H., & Minarsih, M. M. (2015). Pengaruh Job Insecurity dan Stres kerja terhadap Turnover Intention Pegawai pada karyawan PT. Berkat Abadi Surya Cermelang Semarang (HO). *Jurnal Manajemen Universitas Pandanaran*, 1(1), 1–12.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Turnover Intention. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88.
- Syahronica, G., Hakam, M. S., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT. Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 20(1), 1–6.

- Tukimin. (2014). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pertanian Sumatera Utara. *Kultura*, 15(1), 123–126.
- 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. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(3), 207–213.
- Udayana, I. G. A. P., & Dewi, I. G. A. M. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Di Simpang Inn Hotel Kuta. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6734-6762.
- Usyal, H. T. (2019). The Mediation Role Of Toxic Leadership In The Effect Of Job Stress And Job Satisfaction. *International Journal Of Business*, 24(1), 55–73.
- Utama, Made Suyana. (2016). *Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Denpasar: Sastra Utama.
- Warshawsky, N. E., & Havens, D. S. (2014). Nurse Managemer Job Satisfaction and Intent to Leave. *Journal Of Economics*, 32(1), 32–39
- Wibowo, G., Riana, I. G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerjadan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(1), 86–90.
- Wisantyo, N. I., & Madiistriyatno, H. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover. *Jurnal Mix*, 5(1), 54–69.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1203–1229.
- Yuda, I.B.D.P., & Ardana, I.K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intentionpada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347.
- Zhao, E., & Liu, L. (2010). Commenton Development Of Job Embeddedness About Study on Turnover And Exploration Into Application in Enterpries. *Asian Social Science*, 6(6), 63–72.