



**PENGARUH *JOB STRESS* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
DENGAN VARIABEL INTERVENING *JOB SATISFACTION* PADA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV INKO PLATINUM**

***THE INFLUENCE OF JOB STRESS ON TURNOVER INTENTION WITH  
THE INTERVENING VARIABLE JOB SATISFACTION IN EMPLOYEES OF  
THE PRODUCTION DEPARTMENT OF CV INKO PLATINUM***

**Lela Eristya<sup>1</sup>, Adityo Nugroho<sup>2</sup>, Melli Andini<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial, Ekonomi dan Humaniora,  
Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto

Email : [lelaeristya06@gmail.com](mailto:lelaeristya06@gmail.com)<sup>1</sup>, [adityonugroho86@gmail.com](mailto:adityonugroho86@gmail.com)<sup>2</sup>, [melliandini30@gmail.com](mailto:melliandini30@gmail.com)<sup>3</sup>

---

Article Info

Article history :  
Received : 11-08-2024  
Revised : 16-08-2024  
Accepted : 18-08-2024  
Published: 20-08-2024

**Abstract**

*This research is entitled "The Influence of Job Stress on Turnover Intention with the Intervening Variable Job Satisfaction in Employees of the Production Department of CV Inko Platinum" which aims to analyze the influence of job stress variables on job satisfaction, and turnover intention. Then analyze the influence of job satisfaction on turnover intention. And to analyze the influence of the job stress variable on turnover intention through the job satisfaction variable. This research uses quantitative research methods and measuring instruments using SmartPLS version 4. This research also uses primary and secondary data and for data collection techniques uses questionnaires. The data analysis method in this research uses Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Reliability, R-Square and Bootstrapping. The results of this research show that the test results of the job stress variable have a positive and significant effect on turnover intention. Job stress has a negative and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction have a negative and significant effect on turnover intention. The test results of the job stress variable on turnover intention through the job satisfaction variables have a positive and significant effect.*

**Keywords: Job Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention**

---

**Abstrak**

Penelitian ini berjudul "Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Variabel Intervening *Job Satisfaction* Pada Karyawan Bagian Produksi CV Inko Platinum" yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel *job stress* terhadap *job satisfaction*, dan *turnover intention*. Kemudian menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*. Dan untuk menganalisis pengaruh variabel *job stress* terhadap *turnover intention* melalui variabel *job satisfaction*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan alat ukur menggunakan SmartPLS versi 4. Penelitian ini juga menggunakan data primer maupun data sekunder dan untuk teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Metode



analisis data pada penelitian ini menggunakan *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability*, *R-Square* dan *Bootstrapping*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji variabel *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. *Job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Serta hasil uji variabel *job stress* terhadap *turnover intention* melalui variabel *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan.

**Kata Kunci :** *Job Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak di setiap perusahaan, mereka adalah penentu keberlanjutan dan berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Mempertimbangkan hal tersebut, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam memberikan layanan, sumber inovasi dan kreativitas melalui pemikirannya, dan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja perusahaan menjadi keunggulan bersaing bagi perusahaan (Pitaloka, 2017).

Berdasarkan data dari Careet Business Leader Mercer Indonesia (2020), perekrutan karyawan di Indonesia pada tahun 2020 melambat menjadi 36 persen dibandingkan tahun 2019 yaitu sebesar 43 persen. Pada tahun 2019 tingkat pengunduran diri secara sukarela di berbagai sektor industri di Indonesia mencapai angka hingga 7 persen. Pada sektor industri barang & jasa memiliki tingkat *turnover* sukarela tertinggi yaitu sebesar 14 persen. Sedangkan pada tahun 2018, industri barang dan jasa hanya memiliki tingkat *turnover* sukarela sebesar 12 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya kenaikan angka *turnover* pada sektor barang dan jasa. Berbagai alasan adanya kenaikan *turnover* tersebut sangat beragam, diantaranya yaitu gaji yang kurang memuaskan, permasalahan dengan rekan kerja, jenjang karir yang kurang jelas, komitmen karyawan, dan sebagainya.

Kecenderungan keluar-masuk karyawan belakangan ini telah mengalami peningkatan secara umum di seluruh dunia (Sanjeev, 2017). Salah satu masalah yang disebabkan oleh manajemen sumber daya manusia yang buruk adalah *turnover intention*. Dampak negatif *turnover intention* terhadap perusahaan adalah kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga membutuhkan waktu yang lama dan biaya yang mahal untuk merekrut karyawan baru (Waspodo et al., 2013).

Salah satu penyebab keinginan karyawan keluar dari perusahaan disebabkan oleh stres kerja (Lestari & Mujiati, 2018). Stres kerja merupakan ancaman utama bagi organisasi modern saat ini, yang berpotensi menimbulkan banyak dampak negatif, baik untuk karyawan ataupun organisasi. Stres kerja adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat



diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins, 2006b). Ahmad et al. (2012) dalam penelitiannya mendapatkan hasil, bahwa karyawan yang mengalami stres kerja yang tinggi memiliki niat yang tinggi juga untuk berhenti dari pekerjaannya.

Salah satu dampak dari ketidakpuasan kerja adalah *exit* atau keluar dari perusahaan (Aziri, 2011). Dalam penelitian sebelumnya dijelaskan kepuasan kerja sebagai salah satu anteseden dari *turnover intention* (Kaur, 2013). Beberapa penelitian yang memperlihatkan hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* di antaranya adalah penelitian Youcef et al., (2016) yang menunjukkan relasi kuat antara kepuasan kerja dan *turnover intention*, selanjutnya penelitian Takase et al., (2015) mengungkapkan kepuasan kerja dapat memprediksi *turnover intention*. Menurut Hasibuan (2012) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap *turnover intention* ketika karyawan merasa puas di lingkungan kerjanya ia akan menunjukkan komitmennya untuk tetap loyal pada perusahaan dengan tidak ada niat untuk keluar mencari pekerjaan lain dan ditunjukkan dengan tingkat kehadiran yang tinggi.

Turnover karyawan dapat diasosiasikan sebagai perilaku karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa determinan sikap. Hancock et al., (2013) menyarankan bahwa prediktor yang lebih akurat pada keputusan turnover seseorang adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, model kerja, dan relasi dengan rekan kerja dibandingkan dengan gaji. Kell & Motowidlo (2012) menyebutkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan sikap yang menentukan perilaku tertentu. Pengukuran yang kuat atas sikap karyawan dapat menjadi informasi yang berguna untuk mengetahui perilaku karyawan di tempat kerja. Perryer et al., (2010) menyarankan kebijakan manajemen yang mendukung karyawan dapat membuat organisasi lebih atraktif bagi karyawan agar tingkat turnover lebih rendah sembari meningkatkan daya saing organisasi dalam mempekerjakan karyawan yang bernilai dan terampil.

CV Inko Platinum adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi wig atau rambut palsu yang beralamat di Jalan Pemuda RT 005 RW 002 Kedunguter, Banyumas. CV Inko Platinum memiliki 171 karyawan. Adapun pembagian divisinya yaitu divisi staff dengan jumlah 15 karyawan dan divisi produksi sejumlah 156 karyawan. Tingginya tingkat *turnover intention* pada karyawan dapat dilihat dari data *turnover* karyawan pada perusahaan. Berdasarkan data awal yang didapatkan peneliti dari HRD CV Inko Platinum peneliti mendapatkan permasalahan yaitu terjadinya tingkat *turnover* yang cukup tinggi pada perusahaan tersebut.

**Tabel 1.1 Daftar Karyawan Keluar CV Inko Platinum 2021-2023**

No.	Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turnover Rate
1	2021	159	23	8	144	15%
2	2022	144	58	80	166	37%
3	2023	173	39	26	163	24%

Sumber : Data Primer, 2024

Data di atas menunjukkan adanya *turnover* pada CV Inko Platinum terhitung dari tahun 2021 sampai dengan 2023, karyawan yang keluar mencapai seratus dua puluh orang dari keseluruhan karyawan. Pada tahun 2021, karyawan yang keluar adalah dua puluh tiga orang (lima belas persen), lalu tahun 2022 sebanyak lima puluh delapan orang (tiga puluh tujuh persen), dan tahun 2023 sebanyak tiga puluh sembilan orang (dua puluh empat persen). Angka *turnover* pada perusahaan tersebut dikategorikan tinggi karena melebihi sepuluh persen. Gillies (1989) menyatakan perputaran karyawan dapat dikatakan normal apabila berkisar lima sampai sepuluh persen pertahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari sepuluh persen pertahun. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. *Turnover* karyawan dapat menelan biaya yang tinggi. Dalam hal ini, perlu diketahui kembali faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada *turnover intention* sehingga terjadinya pengunduran diri karyawan dapat ditekan.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk menganalisis topik tersebut dengan judul penelitian “Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention* dengan Variabel Intervening *Job Satisfaction* Pada Karyawan Bagian Produksi CV Inko Platinum”

## **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang diukur dengan menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan metode yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Alat analisis pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan PLS (*Partial Least Squares*).

Penelitian ini dilakukan pada CV Inko Platinum yang terletak di Desa Kedunguter, Kecamatan Banyumas, Kabupaten Banyumas. Penelitian ini dilakukan dari bulan Desember 2023 sampai Juni 2024. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 156 karyawan dibagian produksi CV Inko Platinum. Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simpel*



*Random Sampling* dari *Probability Sampling*. Dimana *Simpel Random Sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2016). Besarnya sampel pada penelitian ini diukur menggunakan teori Yamane, (Suliyanto, 2018). Dari rumus Yamane tersebut, maka diperoleh jumlah sampel minimum dibutuhkan dalam penelitian ini sebanyak 112 responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Analisis Data

#### 1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tahap ini mencakup konfirmasi terhadap tiga aspek utama, yaitu *Convergen Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*.

##### a) *Convergen Validity*

Pengujian terhadap *Convergent Validity* dilakukan pada masing-masing indikator konstruk. Menurut panduan yang disarankan oleh Hair et al., (2021) sebuah indikator dianggap memiliki validitas yang baik jika nilai *loading factor*-nya melebihi angka 0.70.

Tabel 4. 1 Nilai *Loading Factor* dari *Outer Loadings* dan Hasilnya

	<i>Job Stress</i>	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Turnover Intention</i>
<b>JS1</b>	0.866		
<b>JS2</b>	0.878		
<b>JS3</b>	0.881		
<b>JS4</b>	0.882		
<b>JSF1</b>		0.822	
<b>JSF2</b>		0.766	
<b>JSF3</b>		0.863	
<b>JSF4</b>		0.873	
<b>JSF5</b>		0.749	
<b>JSF6</b>		0.869	
<b>JSF7</b>		0.860	
<b>JSF8</b>		0.842	
<b>TOI1</b>			0.927
<b>TOI2</b>			0.946
<b>TOI3</b>			0.835

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi kriteria *Convergent Validity* karena masing-masing variabel memiliki Nilai *Loading Factor* di atas 0.70, yang menunjukkan bahwa semua indikator telah terbukti valid.



b) *Discriminant Validity*

*Discriminant validity* adalah ukuran sejauh mana item pengukuran yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk tidak berhubungan dengan item pengukuran yang digunakan untuk mengukur konstruk lainnya. Metode pendekatan *Discriminant Validity* dalam penelitian ini adalah dengan menguji validitas diskriminan menggunakan indikator reflektif, di mana kita mengevaluasi nilai *cross loading* untuk setiap variabel yang harus melebihi 0.7.

Tabel 4.3 *Discriminant Validity* dari *Cross Loading* dan Hasilnya

	<i>Job Stress</i>	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Turnover Intention</i>
<b>JS1</b>	<b>0.866</b>	-0.632	0.688
<b>JS2</b>	<b>0.878</b>	-0.538	0.779
<b>JS3</b>	<b>0.881</b>	-0.369	0.578
<b>JS4</b>	<b>0.882</b>	-0.380	0.572
<b>JSF1</b>	-0.383	<b>0.822</b>	-0.612
<b>JSF2</b>	-0.538	<b>0.766</b>	-0.606
<b>JSF3</b>	-0.432	<b>0.863</b>	-0.555
<b>JSF4</b>	-0.493	<b>0.873</b>	-0.613
<b>JSF5</b>	-0.433	<b>0.749</b>	-0.466
<b>JSF6</b>	-0.481	<b>0.869</b>	-0.681
<b>JSF7</b>	-0.494	<b>0.860</b>	-0.694
<b>JSF8</b>	-0.471	<b>0.842</b>	-0.598
<b>TOI1</b>	0.762	-0.731	<b>0.927</b>
<b>TOI2</b>	0.717	-0.675	<b>0.946</b>
<b>TOI3</b>	0.554	-0.563	<b>0.835</b>

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa *cross-loading* pada setiap indikator variabel terikatnya lebih tinggi dibandingkan dengan *cross-loading* yang dihasilkan ketika menghubungkan antara variabel terikat tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan



bahwa seluruh variabel laten dalam penelitian ini memenuhi kriteria *discriminant validity* yang baik.

c) *Average Variance Extracted (AVE)*

Dalam mengevaluasi *discriminant validity*, perlu diperhatikan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing variabel. Sesuai dengan panduan yang disampaikan oleh Hair et al., (2021) nilai AVE harus lebih besar dari 0.50 untuk memastikan konstruk tersebut valid.

Tabel 4.4 Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<b><i>Job Stress (X)</i></b>	0.769
<b><i>Job Satisfaction (Z)</i></b>	0.692
<b><i>Turnover Intention (Y)</i></b>	0.817

Sumber : Data Primer, 2024

Dari data tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini seperti *Job Stress*, *Job Satisfaction* dan *Turnover Intention*, semuanya memenuhi standar *discriminant validity* yang baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada masing-masing variabel yang melebihi angka 0.50 sesuai dengan kriteria yang diakui.

d) *Composite Reliability*

Pengujian *Composite Reliability* dilakukan dengan tujuan mengevaluasi reliabilitas variabel dan merujuk kepada standar *Cronbach's Alpha*. Standar yang digunakan untuk *composite reliability* adalah nilai yang lebih dari 0.70 tetapi kisaran 0.60-0.70 masih dapat diterima sesuai dengan panduan yang diajukan oleh Hair et al., (2021).

Tabel 4.5 Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

	<i>Cronbach's alpha</i>	<b>Composite reliability (rho_a)</b>	<b>Composite reliability (rho_c)</b>
<b><i>Job Stress (X)</i></b>	0.901	0.911	0.930
<b><i>Job Satisfaction (Z)</i></b>	0.936	0.939	0.947
<b><i>Turnover Intention (Y)</i></b>	0.888	0.910	0.931

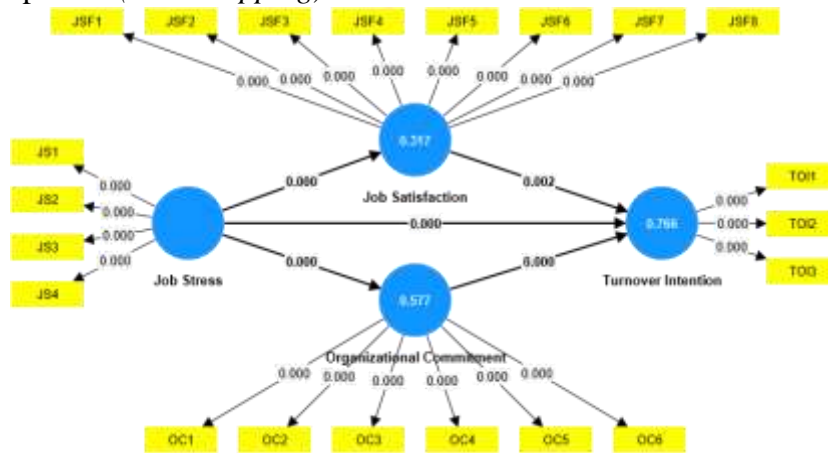
Sumber : Data Primer, 2024



Tabel 4.9 dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel. Keandalan (reliabilitas) ini tergambar dari fakta bahwa variabel-variabel seperti *Job Stress*, *Job Satisfaction*, dan *Turnover Intention* memenuhi kriteria *Composite Reliability* dengan nilai yang melebihi 0.60 serta memenuhi standar yang ditetapkan oleh *Cronbach's Alpha*, sesuai dengan panduan yang diajukan oleh Hair et al., (2021).

2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

a) Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)



Gambar 4.1 Hasil Uji Hipotesis Berdasarkan Hasil *Bootstrapping*

Apabila nilai P-Values  $\leq 0.05$ , maka hal tersebut menandakan signifikansi statistik, sementara jika nilai P-Values  $> 0.05$ , maka hasil tidak dapat dianggap signifikan secara statistik. Rincian mengenai *Path Coefficient* dapat ditemukan dalam tabel yang disajikan di bawah ini:

Tabel 4.6 Pengujian Hipotesis dari *Path Coefficient*

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P values</i>
<b>JS-TOI</b>	0.283	0.278	0.061	4.667	0.000
<b>JS-JSF</b>	-0.563	-0.565	0.073	7.724	0.000
<b>JSF-TOI</b>	-0.200	-0.200	0.064	3.140	0.002

Sumber : Data Primer, 2024





Tabel 4.7 Pengujian Hipotesis dari *Spesific Indirect Effects*

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P values</i>
<b>JS-JSF-TOI</b>	0.112	0.112	0.037	3.050	0.002

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 4.8 *Variance Accounted For (VAF)*

<b>Pengaruh Total (Pengaruh Tidak Langsung + Pengaruh Langsung)</b>			
JSF, JS dan TOI (0,112 + 0,283)		0,395	
<b>VAF = Pengaruh Tidak Langsung / Pengaruh Total</b>			
VAF = JSF ( 0,112 / 0,395 )		0,284	28,4% Partial

Sumber : Data Primer, 2024

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention***

Hasil analisis dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Stress* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan bagian produksi CV. Inko Platinum. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa ketika *Job Stress* meningkat, maka *Turnover Intention* juga cenderung meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika *Job Stress* karyawan rendah maka terjadinya *turnover intention* pada CV Inko Platinum juga semakin rendah.

Hasil analisis dari penelitian ini mengungkapkan bahwa responden melaporkan bahwa sering merasa tegang atau gugup dalam bekerja di CV. Inko Platinum karena adanya beban kerja yang berlebihan sehingga memerlukan waktu yang lebih lama untuk bekerja, maka karyawan dapat merasa stres sehingga dapat menimbulkan karyawan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan. Selain itu, mereka sering kali merasa marah atau frustrasi dengan pekerjaan mereka karena ketidakseimbangan kehidupan kerja dan pribadi seperti ketika mereka tidak menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja maka mereka akan melanjutkan pekerjaan tersebut di rumah sehingga waktu dengan keluarga menjadi kurang yang akhirnya dapat membuat karyawan merasa stress yang akhirnya memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Faktor-faktor inilah yang membuat mereka memiliki niat untuk berpindah atau keluar dari perusahaan tersebut dalam waktu pendek atau beberapa bulan kedepan. Hal ini mengindikasikan bahwa responden merasakan adanya *Job Stress* saat mereka bekerja di



CV. Inko Platinum. Oleh karena itu, *Job Stress* memiliki nilai yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mullen et al., (2018), Xu et al., (2018), Naiemah et al., (2021) dan Lee et al., (2024) yang menyimpulkan bahwa *Job Stress* berhubungan positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Temuan-temuan ini sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Wang (2014) perasaan stres seperti merasa tegang atau terkuras emosinya tidak hanya menurunkan tingkat kepuasan kerja namun juga dapat meningkatkan niat karyawan untuk berhenti. Oleh karena itu, karyawan yang mengalami stres kerja tingkat tinggi lebih cenderung meninggalkan organisasinya.

## **2. Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Job Satisfaction*.**

Hasil analisis dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Stress* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* karyawan bagian produksi CV. Inko Platinum. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa jika *Job Stress* karyawan meningkat, maka *Job Satisfaction* karyawan cenderung menurun. Begitu juga sebaliknya, apabila *Job Stress* karyawan menurun, maka akan meningkatkan *Job Satisfaction* karyawan.

Hasil analisis dari penelitian ini mengungkapkan bahwa responden melaporkan bahwa karyawan biasanya merasa berada di bawah banyak tekanan saat bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya deadline yang ketat yang mengakibatkan karyawan merasa tertekan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sehingga karyawan merasa stres dan merasa tidak nyaman dalam bekerja yang akhirnya karyawan kurang menikmati pekerjaannya daripada waktu senggangnya yang menimbulkan kepuasan kerja menurun.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yang & Chen (2020), Ramlah et al., (2021), Kurniawaty et al., (2019), Ghandi et al., (2017), Sheraz et al., (2014), Masihabadi et al., (2015), Lin et al., (2013) menyimpulkan bahwa *Job Stress* berhubungan negatif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Hasil penelitian ini konsisten dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Landsbergis (1988) menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi berhubungan dengan rendahnya tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, untuk menurunkan stress kerja karyawan, penting bagi karyawan untuk merasakan kepuasan dalam bekerja di perusahaan tersebut.

## **3. Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention*.**

Hasil analisis dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan bagian produksi CV. Inko Platinum. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa jika karyawan tidak merasa puas bekerja di CV. Inko Platinum, maka akan mengakibatkan meningkatnya *Turnover Intention* pada CV. Inko Platinum.



Hasil analisis dari penelitian ini mengungkapkan bahwa responden melaporkan bahwa pekerjaan mereka bukan seperti hobi bagi mereka maka akan menimbulkan karyawan yang merasa kurang selaras dengan kepribadiannya sehingga banyak karyawan yang berfikir untuk berniat mengundurkan diri. Selain itu, responden menyatakan pekerjaan mereka kurang menarik sehingga merasa bosan ini menandakan bahwa pekerjaan yang ada monoton yang mengakibatkan karyawan dapat berfikir untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Selanjutnya pernyataan lainnya yaitu karyawan lebih memilih menikmati waktu senggang daripada menikmati pekerjaan maka akan menurunkan rasa tanggung jawab dalam diri karyawan sehingga karyawan berkeinginan untuk keluar atau pindah dari Perusahaan.

Faktor-faktor inilah yang membuat mereka memiliki tingkat kepuasan kerja yang kurang sehingga dapat menimbulkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa responden merasakan kurangnya *Job Satisfaction* saat mereka bekerja di CV. Inko Platinum. Oleh karena itu, *Job Satisfaction* memiliki nilai yang signifikan dan berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iqbal et al., (2014), Ghandi et al., (2017), Kurniawaty et al., (2019), Mangumbahang et al., (2023), Naiemah et al., (2021) yang menjelaskan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini konsisten dengan pernyataan yang dikemukakan oleh (Chen & Spector, 1991; Yücel, 2012) kepuasan kerja telah terbukti berhubungan erat dengan niat berpindah..

#### **4. Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention* Melalui Mediasi *Job Satisfaction*.**

Pada pengaruh langsung hubungan antara *Job Stress* dengan *Turnover Intention* berpengaruh positif dan signifikan. Variabel *Job Satisfaction* memediasi hubungan antara *Job Stress* yang berperan sebagai variabel independen dalam menentukan nilai dari variabel dependen, yaitu *Turnover Intention*. Hasil analisis dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Job Satisfaction* memediasi secara positif dan signifikan terhadap hubungan antara *Job Stress* dan *Turnover Intention* karyawan bagian produksi CV. Inko Platinum. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres kerja dan niat berpindah karyawan bagian produksi CV. Inko Platinum.

Tanggapan dari responden penelitian menggambarkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi pertimbangan dalam hubungan stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi CV. Inko Platinum. Kebanyakan karyawan mengambil sikap negatif terhadap *turnover intention* jika mengalami banyak tekanan kerja atau frustrasi dengan pekerjaannya. Tekanan dan frustrasi kerja menjadi bahan pertimbangan karyawan keluar dari perusahaan, karena jika tekanan kerja semakin tinggi maka semakin tinggi pula tingkat stress kerja yang dirasakan. Semakin tinggi tingkat stress kerja yang dirasakan maka menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan, tingkat



kepuasan kerja yang rendah mengakibatkan karyawan memilih untuk keluar dari perusahaan atau *turnover intention* karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* memediasi hubungan antara *Job Stress* dan *turnover intention* karyawan bagian produksi CV. Inko Platinum secara *partial mediation*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahn & Chaoyu (2019), Ramlah et al., (2021), Anees et al., (2021), Liu et al., (2019), Dewi et al., (2019) dan Suryawan et al., (2021) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh stress kerja karyawan terhadap niat berpindah secara positif dan signifikan. Hasil penelitian ini konsisten dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Hassan (2014) keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) dapat dipengaruhi oleh stress kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, niat berpindah kerja karyawan dapat terbentuk ketika mereka mengalami stress kerja yang tinggi atau secara terus menerus serta kepuasan kerja yang dirasakan karyawan rendah.

## KESIMPULAN

Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta kurangnya tantangan dalam pekerjaan menjadi faktor utama yang menyebabkan stres pada karyawan dan berujung pada keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu melakukan penelitian diseluruh karyawan yang ada di suatu perusahaan, bukan hanya pada salah satu bidang. Sehingga peneliti dapat menggunakan teknik analisis lain, seperti *proporsionate random sampling*. Peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan *turnover intention* karyawan, seperti motivasi kerja, budaya kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan gaya kepemimpinan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, B., Shahih, M., Zill, H., & Sajjad, H. (2012). Turnover Intention: An HRM Issue In Textile Sector. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research Business*, 3(12), 125–130.
- Ahn, J. Y., & Chaoyu, W. (2019). Job stress and turnover intention revisited: Evidence from Korean firms. *Problems and Perspectives in Management*, 17(4), 52–61. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(4\).2019.05](https://doi.org/10.21511/ppm.17(4).2019.05)
- Anees, R. T., Heidler, P., Cavaliere, L. P. L., & Nordin, N. A. (2021). Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.849>
- Aziri, B. (2011). JOB SATISFACTION: A LITERATURE REVIEW. *MANAGEMENT RESEARCH AND PRACTICE*, 3(4), 77–86. <https://doi.org/10.1254/jjp.31.1037>



- Career Business Leader Mercer Indonesia. (2020). *Tren Pasar Kerja Indonesia 2020: Implikasi bagi Bisnis dan Karyawan* (Laporan Penelitian). Mercer Indonesia.
- Chen, P. Y., & Spector, P. E. (1991). Negative Affectivity as the Underlying Cause of Correlations Between Stressors and Strains. *Journal of Applied Psychology*, 76, 398–407.
- 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. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>
- Ghandi, P., Hejazi, E., & Ghandi, N. (2017). A Study on the Relationship between Resilience and Turnover Intention: With an Emphasis on the Mediating Roles of Job Satisfaction and Job Stress. *Bulletin de La Société Royale Des Sciences de Liège*, 86, 189–200. <https://doi.org/10.25518/0037-9565.6659>
- Gillies, D. (1989). *Manajemen Keperawatan: Suatu Pendekatan Sistem* (Ed. Kedua). Terjemahan Illioni: WB Saunders Company.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)-Third Edition*.
- Hancock, J. I., Allen, D. G., Bosco, F. A., McDaniel, K. R., & Pierce, C. A. (2013). Meta-Analytic Review of Employee Turnover as a Predictor of Firm Performance. *Journal of Management*, 39(3), 573–603. <https://doi.org/10.1177/0149206311424943>
- Hasibuan, S. P. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. Revisi). Bumi Aksara.
- Hassan, R. (2014). Factors Influencing Turnover Intention Among Technical Employees in Information Technology Organization : a Case of Xyz ( M ) Sdn . Bhd. *International Journal of Arts and Commerce*, Vol. 3 No.(2008), 120–137.
- Iqbal, S., Ehsan, S., Rizwan, M., & Noreen, M. (2014). The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 181. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i2.5906>
- Kaur, B. (2013). Antecedents of Turnover Intentions : A Literature Review. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3(10), 1219–1230.
- Kell, H. J., & Motowidlo, S. J. (2012). Deconstructing organizational commitment: Associations among its affective and cognitive components, personality antecedents, and behavioral outcomes. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(1), 213–251. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2011.00874.x>
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and



- job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>
- Landsbergis, P. A. (1988). Occupational stress among health care workers: A test of the job demands-control model. *Journal of Organizational Behavior*, 9(3), 217–239. <https://doi.org/10.1002/job.4030090303>
- Lee, J. E., Kim, S. R., & Chun, B. C. (2024). Impact of the COVID-19 pandemic on infection control nurses: A path analysis of job stress, burnout, and turnover intention. *American Journal of Infection Control*, xxx, 1–5. <https://doi.org/10.1016/j.ajic.2024.01.001>
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). *PENGARUH STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP TURNOVER INTENTION*. 7(6), 3412–3441.
- Lin, J.-Y., Lin, C.-J., & Cheng, C.-J. (2013). A Study of the Relationship between Job Stress, Job Burnout, Job Satisfaction and Organizational Commitment among Medical Radiologists in Taiwan. *Journal of Information and Optimization Sciences*, 34(2–03), 149–167. <https://doi.org/10.1080/02522667.2013.821334>
- Liu, J., Zhu, B., Wu, J., & Mao, Y. (2019). Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: a cross-sectional study in 11 western provinces of China. *BMC Family Practice*, 20(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12875-019-0904-0>
- Mangumbahang, C. A. A., Tarore, R., & Palandeng, I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Pelangi Sulut. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1510–1519. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.51084>
- Masihabadi, A., Rajaei, A., Shams Koloukhi, A., & Parsian, H. (2015). INTERNATIONAL JOURNAL OF ORGANIZATIONAL LEADERSHIP Effects of stress on auditors' organizational commitment, job satisfaction, and job performance. *International Journal of Organizational Leadership*, 4, 303–314.
- Mullen, P. R., Malone, A., Denney, A., & Dietz, S. S. (2018). Job Stress, Burnout, Job Satisfaction, and Turnover Intention Among Student Affairs Professionals. *College Student Affairs Journal*, 36(1), 94–108. <https://doi.org/10.1353/csaj.2018.0006>
- Naiemah, S. U., Beng, T. L., Md Isa, E. V., & Muhamad Radzi, W. N. W. (2021). The impacts of job satisfaction, organizational commitment and job stress on turnover intention: A case in the Malaysian manufacturing. *AIP Conference Proceedings*, 2339(May). <https://doi.org/10.1063/5.0050072>
- Perryer, C., Jordan, C., Firms, I., & Travaglione, A. (2010). The Interactive effect of organizational commitment and perceived organizational support. *Management Research*



*Review*, 33, 911–923.

- Pitaloka, E. (2017). Dampak Modal Intelektual Terhadap Kinerja Bank Umum Nasional Periode 2010-2015. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 87. <https://doi.org/10.33603/jibm.v1i2.538>
- Ramlah, S., Sudiro, A., & Juwita, H. A. J. (2021). The influence of compensation and job stress on turnover intention through mediation of job satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 10(4), 117–127. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i4.1206>
- Robbins, S. P. (2006b). *Teori Organisasi Struktur, Desain & Aplikasi* (Edisi 3). Penerbit Arcan.
- Sanjeev, M. A. (2017). Impact of Individual and Employment Variable on Job Satisfaction & Turnover Intention among Sales and Marketing Professionals. *Procedia Computer Science*, 122, 55–62. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.341>
- Sheraz, A., Wajid, M., Sajid, M., Qureshi, W. H., & Rizwan, M. (2014). Antecedents of Job Stress and its impact on employee's Job Satisfaction and Turnover Intentions. *International Journal of Learning and Development*, 4(2), 204–226. <https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6098>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R dan D*. Alfabeta.
- Suryawan, I. G. R., Ardana, I. K., & Suwandana, I. G. M. (2021). Transformational Leadership, Work Stress and Turnover Intention: The Mediating Role of Job Satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5, 146–157. [www.ajhssr.com](http://www.ajhssr.com)
- Takase, M., Teraoka, S., & Kousuke, Y. (2015). Investigating the adequacy of the Competence-Turnover Intention Model: How does nursing competence affect nurses' turnover intention? *Journal of Clinical Nursing*, 24(5–6), 805–816. <https://doi.org/10.1111/jocn.12711>
- Wang, E. S. T. (2014). The effects of relationship bonds on emotional exhaustion and turnover intentions in frontline employees. *Journal of Services Marketing*, 28(4), 319–330. <https://doi.org/10.1108/JSM-11-2012-0217>
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4, 97–115. <https://doi.org/10.32528/jsmbi.v8i2.1787>
- Xu, T., Wu, T. J., & Li, Q. Q. (2018). The relationships between job stress and turnover intention among tour guides-the moderating role of emotion regulation. *Journal of Interdisciplinary Mathematics*, 21(2), 409–418. <https://doi.org/10.1080/09720502.2017.1420570>



- Yang, Y., & Chen, J. (2020). Related Factors of Turnover Intention Among Pediatric Nurses in Mainland China: A Structural Equation Modeling Analysis. *Journal of Pediatric Nursing*, 53(xxxx), e217–e223. <https://doi.org/10.1016/j.pedn.2020.04.018>
- Yücel, I. (2012). Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*, 7(20), 44–58. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n20p44>
- Youcef, S., Ahmed, S. S., & Ahmed, B. (2016). The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intention by the Existence of Organizational Commitment, and Intent to Stay as Intermediates Variables Using approach PLS in Sample Worker Department of Transport Saida. *Management*, 6(6), 198–202. <https://doi.org/10.5923/j.mm.20160606.03>