

Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan BPR Bali Dananiaga

Kadek Meira Salsabila Maharani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana
E-mail: meira.salsabila20@student.unud.ac.id

Ida Bagus Ketut Surya

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana

Abstract. *The aim of this study is to analyze the role of job satisfaction in mediating the effect of job stress on turnover intention. Turnover intention is an employee's intention or desire to move from one workplace to another but is not yet at the reality stage. This study was conducted at BPR Bali Dananiaga. This study used 52 samples using the saturation sampling method. The data collection methods used were interviews and questionnaires. The data collection was then analyzed using descriptive analysis, path analysis techniques, classical assumption test and the sobel test. The study results show that job stress has a positive and significant effect on turnover intention. Job stress has a negative and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention. Job satisfaction mediates the effect of job stress on turnover intention. It is hoped that the implications of this research can be a consideration for companies to reduce turnover intention by considering job stress and job satisfaction.*

Keywords: *Job satisfaction; Job stress; Turnover intention*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan pada BPR Bali Dananiaga. Penelitian ini menggunakan 52 sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan analisis deskriptif, analisis jalur (*path analysis*), uji asumsi klasik, uji sobel dan uji VAF. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Implikasi penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam mengurangi *turnover intention* yang terjadi dengan mempertimbangkan stres kerja dan kepuasan kerja.

Kata kunci: Kepuasan Kerja; Stres Kerja; *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang berada di dalam perusahaan yang memiliki peran penting pada setiap aktivitas atau proses yang terjadi di organisasi atau perusahaan (Novita dkk., 2023). Seiring dengan berkembangnya sebuah perusahaan maka akan muncul berbagai macam permasalahan terkait dengan sumber daya manusia. Salah satu permasalahan serius yang menyangkut SDM perusahaan adalah *turnover intention* (Susilo & Satrya, 2019). Putra & Surya (2020) menyatakan *turnover intention* merupakan suatu keinginan dalam diri seseorang mengenai perpindahan dari perusahaan lama ke tempat kerja yang baru namun belum sampai pada tahap kenyataan. *Turnover intention* dapat berdampak buruk bagi sebuah organisasi karena memiliki risiko kehilangan pekerja berkualitas sehingga menghambat

produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Marcella & Le, 2022).

BPR Dananiaga adalah Bank Perkreditan Rakyat yang merupakan peserta penjaminan LPS (Lembaga Penjamin Simpanan), terdaftar dan berijin OJK (Otoritas Jasa Keuangan). BPR Dananiaga memberikan layanan perbankan berupa tabungan, deposito dan kredit untuk seluruh lapisan masyarakat khususnya usaha mikro, kecil dan menengah. Permasalahan yang dihadapi dalam mengelola sumber daya manusia pada BPR Bali Dananiaga yaitu permasalahan mengenai *turnover intention*. Data mengenai tingkat *turnover* pada BPR Bali Dananiaga dapat disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan

Tahun	<i>Turnover</i>		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase <i>Turnover</i>
	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar		
2020	2	15	67	20,13%
2021	3	8	62	12,12%
2022	19	21	60	29,78%
2023	27	31	56	43,35%

Sumber: Bidang SDM BPR Bali Dananiaga, 2023

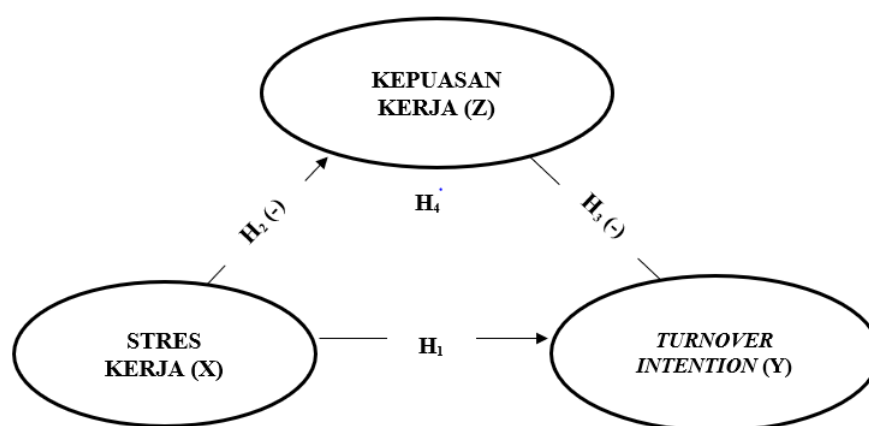
Berdasarkan data yang disajikan, *turnover* pada BPR Bali Dananiaga cenderung mengalami peningkatan. Tingkat *turnover* yang tinggi mengindikasikan bahwa terjadi masalah dalam suatu organisasi. Yuda dan Ardana (2017) menyatakan bahwa *turnover* karyawan dikatakan normal apabila berkisar 5-10 persen pertahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10 persen. Tingkat persentase *turnover* karyawan BPR Bali Dananiaga tergolong tinggi khususnya pada tahun 2023 yaitu sebesar 43,35 persen dengan total jumlah karyawan masuk sebanyak 27 orang dan jumlah karyawan keluar sebanyak 31 orang. Berdasarkan wawancara prasurvei *turnover intention* terjadi pada karyawan akibat kelelahan dalam bekerja dan ketidakpuasan karyawan akibat gaji.

Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* salah satunya adalah stres kerja. Rahmatullah (2023) menyatakan stres kerja adalah stres yang dirasakan seorang karyawan karena ketidakmampuannya untuk melakukan tanggung jawab pekerjaan. Situasi stres yang berkepanjangan di tempat kerja menimbulkan dampak negatif tidak hanya pada kinerja karyawan tetapi juga menghambat kinerja keseluruhan di tingkat organisasi (Daniel, 2019). Putra & Surya (2020) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin tinggi pula *turnover intention* pada perusahaan tersebut. Hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian oleh Wirawan & Dewi (2020) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh

secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan oleh adanya *research gap* tersebut, penelitian ini menambahkan variabel mediasi kepuasan kerja. Hal ini didukung penelitian Dewi & Sriathi (2019) menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

Sudiantini & Saputra (2022) menyatakan kepuasan kerja merupakan sebuah indikator evaluasi yang menggambarkan kondisi seseorang atas persamaan dan sikapnya mengenai pengalamannya saat bekerja. Karyawan akan memberikan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal dalam bekerja ketika karyawan merasa mendapatkan imbal balik berupa kepuasan (Salmah dkk., 2019). Dewi & Sriathi (2019) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil yang serupa juga ditemukan pada penelitian oleh Utama & Surya (2020) kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin rendah *turnover intention* pada perusahaan tersebut.

Penelitian ini menggunakan teori pertukaran sosial sebagai *grand theory*. Homans (1961) dalam teori pertukaran sosial menyatakan bahwa dalam hubungan sosial terdapat unsur ganjaran, pengorbanan, dan keuntungan yang saling mempengaruhi. Apabila organisasi dapat memperlakukan karyawan mereka dengan baik, maka karyawan akan cenderung untuk bekerja lebih baik dan akan mengurangi stres kerja yang dirasakan. Ketika stres kerja berkurang, maka tingkat *turnover intention* karyawan akan berkurang. Selain itu juga akan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan. Ketika kepuasan kerja karyawan meningkat maka akan mengurangi tingkat *turnover intention* pada perusahaan tersebut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Putra & Surya (2020) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Yukongdi & Shrestha (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil yang serupa ditemukan pada penelitian oleh Margaretta & Riana (2020) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penjabaran mengenai pernyataan dari hasil penelitian sebelumnya, maka dapat diajukan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

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

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yasa & Dewi (2019) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Permatasari & Rahyuda (2020) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Wirya & Andiani (2020) menemukan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan maka kepuasan kerja semakin menurun. Berdasarkan penjabaran mengenai pernyataan dari hasil penelitian sebelumnya, maka dapat diajukan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut

H₂: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Susilo & Satrya (2019) menyatakan kepuasan kerja adalah respons efektif atau emosional seseorang terhadap tugas-tugas tertentu. Susilo & Satrya (2019) menemukan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dewi & Sriathi (2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Prasetio *et al.*, (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin rendah *turnover intention* yang dirasakan karyawan pada perusahaan tersebut. Berdasarkan penjabaran mengenai pernyataan dari hasil penelitian sebelumnya, maka dapat diajukan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

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

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Dewi & Sriathi (2019) didapatkan kepuasan kerja secara parsial memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Kurniati & Simbolon (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi antara stres kerja dengan *turnover intention*. Noeary *et al.*, (2020) yang menemukan bahwa kepuasan kerja terbukti sebagai variabel mediasi antara stres kerja dengan *turnover intention*. Berdasarkan penjabaran mengenai pernyataan dari hasil penelitian sebelumnya, maka dapat diajukan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H₄: Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif berbentuk asosiatif kausalitas yang merupakan sebuah penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dan hubungan sebab akibat dalam variabel-variabel yang diteliti (Sugiyono, 2017:11). Lokasi penelitian ini adalah BPR Bali Dananiaga. Alasan pemilihan lokasi ini dikarenakan terjadi permasalahan mengenai *turnover intention*. Objek penelitian yang digunakan yaitu stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari tiga jenis variabel yaitu variabel endogen (*turnover intention*), variabel eksogen (stres kerja) dan variabel mediasi (kepuasan kerja). Variabel *turnover intention* diukur dengan 3 indikator mengadopsi pendapat Santoni & Harahap (2018) : Keinginan untuk berhenti dari pekerjaan, keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, keinginan untuk mendapat posisi pekerjaan yang lebih baik. Variabel stres kerja diukur dengan 5 indikator mengadopsi pendapat dari Sunyoto (2018:63) : penyebab fisik, beban kerja, sifat pekerjaan, kebebasan, kesulitan. Variabel kepuasan kerja diukur dengan 6 indikator mengadopsi pendapat dari Nabawi (2019) : gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, lingkungan kerja.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan BPR Bali Dananiaga yang berjumlah 52 orang dan sampel seluruhnya diikutsertakan menggunakan metode sampling jenuh. Jenis data yang dikumpulkan terdiri dari data kuantitatif yaitu jumlah responden dan jawaban yang responden berikan terhadap kuesioner yang disebar dan data *turnover* karyawan perusahaan, data kualitatif yaitu persepsi responden mengenai stres kerja, *turnover intention* dan kepuasan kerja, serta gambaran umum perusahaan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Data pada penelitian ini diuji menggunakan analisis deskriptif, analisis jalur (*path analys*), uji asumsi klasik, uji sobel dan uji VAF.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi tentang karakteristik responden dalam penelitian meliputi jenis kelamin, usia, jabatan, dan masa kerja. Sampel yang digunakan sebanyak 52 orang karyawan. Karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh usia > 40 Tahun dengan persentase sebesar 28,8 persen. Hal ini dikarenakan perusahaan memilih mempertahankan karyawan-karyawan yang sudah berpengalaman untuk bekerja di perusahaan. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, jenis kelamin perempuan mendominasi dalam penelitian ini dengan persentase sebesar

61,5 persen. Hal ini dikarenakan bahwa perempuan lebih banyak dibutuhkan pada bidang perbankan. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh pendidikan S1 dengan persentase sebesar 63,5 persen. Hal ini dikarenakan untuk posisi tertentu mengharuskan kualifikasi pendidikan tinggi. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja didominasi oleh masa kerja < 5 tahun dengan persentase sebesar 42,3 persen. Hal ini dikarenakan tingkat *turnover* yang terjadi pada perusahaan tergolong tinggi, sehingga sering terjadi perputaran karyawan baru.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Instrumen	Pearson's Correlation	Keterangan
1	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y ₁	0,930	Valid
		Y ₂	0,969	Valid
		Y ₃	0,954	Valid
2	Stres Kerja (X)	X ₁	0,978	Valid
		X ₂	0,983	Valid
		X ₃	0,978	Valid
		X ₄	0,891	Valid
		X ₅	0,903	Valid
3	Kepuasan Kerja (Z)	Z ₁	0,927	Valid
		Z ₂	0,948	Valid
		Z ₃	0,954	Valid
		Z ₄	0,876	Valid
		Z ₅	0,961	Valid
		Z ₆	0,939	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Hasil uji validitas pada tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel *Turnover Intention* (Y), Stres Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Z) memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,361 dan nilai Sig (2-tailed) < 0,05, maka data pada seluruh butir pertanyaan pada variabel Y, X dan Z adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,946	Reliabel
2	Stres Kerja (X)	0,971	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Z)	0,970	Reliabel

Sumber: Data diolah 2024

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 3 menunjukan variabel *Turnover Intention* memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,946, Stres Kerja (X) sebesar 0,971 dan Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,970 yang memiliki nilai $\geq 0,6$ yang ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha*. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian dianggap reliabel.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif kualitatif. Penggunaan skala dalam pengukuran dibagi dalam lima skala pengukuran pada penelitian yang telah diberikan oleh responden terhadap masing-masing indikator yang akan diukur, dengan perhitungan: $(5-1) : 5 = 0,80$

Tabel 4. Kriteria Deskripsi Variabel

Rata-Rata Skor	Kriteria		
	<i>Turnover Intention</i>	Stres Kerja	Kepuasan Kerja
1,00 - 1,80	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
1,81 - 2,60	Rendah	Rendah	Rendah
2,61 - 3,40	Cukup	Cukup	Cukup
3,41 - 4,20	Tinggi	Tinggi	Tinggi
4,21 - 5,00	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2019)

Variabel *turnover intention* pada penelitian ini merupakan variabel laten. Variabel *turnover intention* yang disimbolkan dengan Y serta diukur dengan menggunakan 3 pernyataan yang ditanggapi menggunakan Skala Likert lima poin.

Tabel 5. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap *Turnover Intention*

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (Orang)					Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Saya memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaan.	1	10	12	7	22	3,75	Tinggi
2	Saya memiliki keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.	1	10	18	5	18	3,56	Tinggi
3	Saya memiliki keinginan untuk mendapat posisi pekerjaan yang lebih baik di perusahaan.	1	16	11	10	14	3,38	Cukup Tinggi
Rata-rata						3,56	Tinggi	

Sumber: data primer, diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 diketahui persepsi responden mengenai variabel *turnover intention* yang memiliki rata-rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut : Variabel *turnover intention* yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya memiliki keinginan untuk mendapat posisi pekerjaan yang lebih baik di perusahaan” dengan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,38 yang masuk kriteria cukup tinggi, tetapi memiliki nilai rata-rata yang terendah dibandingkan dengan pernyataan lainnya, ini berarti secara umum responden merasa belum

semua memiliki keinginan untuk mendapat posisi pekerjaan yang lebih baik di perusahaan. Variabel *turnover intention* yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaan” dengan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,75 yang masuk kriteria tinggi, ini berarti secara umum responden memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaan.

Variabel stres kerja pada penelitian ini merupakan variabel laten. Variabel stres kerja yang disimbolkan dengan X serta diukur dengan menggunakan 5 pernyataan yang ditanggapi menggunakan Skala Likert lima poin.

Tabel 6. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Stres Kerja

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (Orang)					Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Saya merasakan stres akibat adanya penyebab fisik.	3	7	9	9	24	3,85	Tinggi
2	Saya merasakan adanya beban kerja yang terlalu banyak.	3	8	15	2	24	3,69	Tinggi
3	Saya merasakan situasi baru dan asing dalam suatu pekerjaan yang dapat menyebabkan stres.	3	7	10	12	20	3,75	Tinggi
4	Saya merasa kurangnya arahan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.	3	5	20	19	5	3,35	Cukup Tinggi
5	Saya merasakan stres akibat memiliki masalah-masalah internal.	3	14	11	19	5	3,17	Cukup Tinggi
Rata-rata						3,56	Tinggi	

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 diketahui persepsi responden mengenai variabel stres kerja yang memiliki rata-rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

Variabel stres kerja yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya merasakan stres akibat memiliki masalah-masalah internal” dengan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,17 yang masuk kriteria cukup tinggi, tetapi memiliki nilai rata-rata yang terendah dibandingkan dengan pernyataan lainnya, ini berarti sebagian besar responden tidak semua mempunyai masalah-masalah internal yang mempengaruhi prestasi kerja mereka. Variabel stres kerja yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya merasakan stres akibat adanya penyebab fisik” dengan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,85 yang masuk kriteria tinggi, ini berarti sebagian besar responden merasakan stres akibat adanya penyebab fisik.

Variabel kepuasan kerja pada penelitian ini merupakan variabel laten. Variabel kepuasan kerja yang disimbolkan dengan Z serta diukur dengan menggunakan 6 pernyataan yang ditanggapi menggunakan Skala Likert lima poin.

Tabel 7. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (Orang)					Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima.	0	18	15	7	12	3,25	Tinggi
2	Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dengan keahlian yang saya miliki.	0	16	12	7	17	3,48	Tinggi
3	Saya memiliki rekan kerja yang menyenangkan.	0	16	14	6	16	3,42	Tinggi
4	Atasan selalu memberi dukungan terhadap saya.	2	14	16	6	14	3,31	Cukup Tinggi
5	Saya merasa mempunyai kesempatan untuk mendapat promosi jabatan.	0	18	13	8	13	3,31	Cukup Tinggi
6	Saya memiliki lingkungan kerja yang nyaman.	0	16	10	8	18	3,54	Tinggi
Rata-rata						3,38	Cukup Tinggi	

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7 diketahui persepsi responden mengenai variabel kepuasan kerja yang memiliki rata-rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut :Variabel kepuasan kerja yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya merasa puas dengan gaji yang diterima” dengan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,25 yang masuk kriteria cukup tinggi, tetapi memiliki nilai rata-rata yang terendah dibandingkan dengan pernyataan lainnya, ini berarti sebagian besar responden tidak semua merasa puas dengan gaji yang diterima. Variabel yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya memiliki lingkungan kerja yang nyaman” dengan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,54 yang masuk kriteria tinggi, ini berarti sebagian besar responden merasakan memiliki lingkungan kerja yang nyaman.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi pada Sub-Struktural 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.420	0.446		12.148	0.000
Stres kerja	-0.572	0.119	-0.560	-4.783	0.000
R ²	: 0,314				

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis jalur maka dapat dirumuskan persamaan sub-struktural 1 yang terbentuk adalah sebagai berikut.

$$Z = \beta_2 X + e_1$$

$$Z = -0,560 X + e_1$$

Persamaan struktur tersebut dapat diartikan bahwa variabel stres kerja memiliki koefisien sebesar -0,560 berarti stres kerja memiliki arah pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, ini diartikan apabila stres kerja meningkat maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan, begitupun sebaliknya.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi pada Sub-Struktural 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.529	0.796		4.434	0.000
Stres kerja	0.392	0.129	0.380	3.026	0.004
Kepuasan kerja	-0.402	0.127	-0.397	-3.167	0.003
R ²	: 0,551				

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis jalur pada Tabel 9 maka dapat dirumuskan persamaan Sub-struktural 2 yang terbentuk adalah sebagai berikut.

$$Y = \beta_1 X + \beta_3 Z + e_2$$

$$Y = 0,380X - 0,397Z + e_2$$

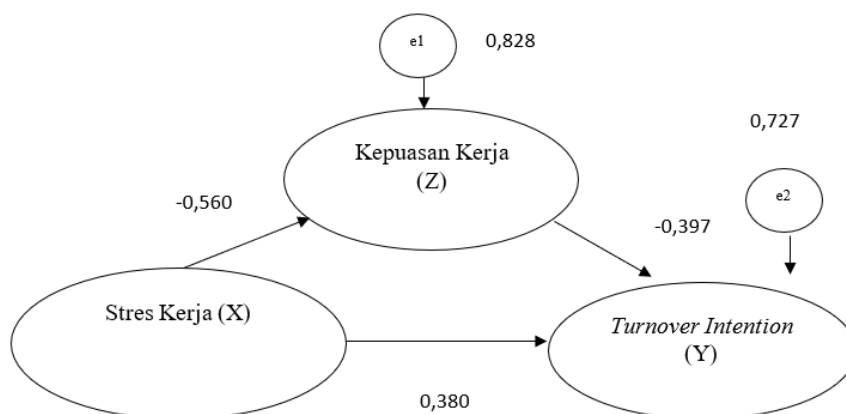
Persamaan struktur tersebut dapat diartikan bahwa variabel stres kerja memiliki koefisien sebesar 0,380 berarti stres kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap *turnover intention*, ini diartikan apabila stres kerja meningkat maka *turnover intention* akan mengalami peningkatan, begitupun sebaliknya. Variabel kepuasan kerja memiliki koefisien sebesar -0,397 berarti kepuasan kerja memiliki arah pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, ini diartikan apabila kepuasan kerja meningkat maka *turnover intention* akan menurun, begitu pun sebaliknya.

Tabel 10. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung Stres kerja (X), Terhadap Kepuasan kerja (Z) dan Turnover Intention (Y).

Pengaruh variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung melalui Z	Pengaruh Total	Std. Error	Sig.	Hasil
X→Z	-0,560		-0,560	0,119	0,000	Signifikan
Z→Y	-0,397		-0,397	0,127	0,003	Signifikan
X→Y	0,380	0,222	0,602	0,129	0,004	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2024

Pada Tabel 10 ditampilkan hasil ringkasan nilai masing-masing jalur pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel serta nilai error pada masing-masing persamaan struktural yang dihasilkan melalui teknik analisis jalur. Berdasarkan tabel tersebut ditemukan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar -0,560 dengan sig sebesar 0,000, pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai koefisien sebesar -0,397 dengan sig sebesar 0,003, pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai koefisien sebesar 0,380 pengaruh langsung dengan sig sebesar 0,004, dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,222. Pengaruh total stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja 0,602 lebih besar dari pengaruh langsungnya, hal ini berarti bahwa pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* akan lebih baik jika menggunakan variabel mediasi kepuasan kerja.



Gambar 2. Model Analisis Jalur

Tabel 11. Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov*)

Persamaan	Asymp. Sig. (2 tailed) Kolmogorov-Smirnov Z
Sub-struktural 1	0,164
Sub-struktural 2	0,055

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang ditampilkan pada tabel tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai Asymp. Sig (2-tailed) *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,164 dan 0,055. Nilai Asymp. Sig (2-tailed) *Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai alpha sebesar 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 12. Uji Multikolinieritas (Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF))

Sub-struktural 2	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	Stres Kerja	0,686	1,458
	Kepuasan Kerja	0,686	1,458

Sumber: data primer diolah, 2024

Tabel 12 menunjukkan bahwa variabel bebas yang memiliki nilai tolerance $>0,10$ dan nilai VIF <10 , maka dapat dikatakan bahwa model bebas dari masalah multikolinieritas.

Tabel 13. Uji Heterokedasitas Metode Uji Glejser

Persamaan	Model	t	Sig.
Sub-struktural 1	Stres Kerja	-0,261	0,795
Sub-struktural 2	Stres Kerja	-0,783	0,437
	Kepuasan Kerja	-0,897	0,374

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan data hasil Uji Glesjer di atas dapat diartikan bahwa di dalam analisis regresi tidak terdapat gejala heterokedastitas, menunjukkan nilai signifikansi (*p-value*) masing-masing variabel independen. Hasil tersebut denan jelas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai ABS_RES, hal tersebut dikarenakan nilai probabilitas signifikansinya yang diatas 0,05 atau 5%.

Berdasarkan hasil nilai koefisien Beta sebesar 0,380 dan nilai sig sebesar $0,004 < 0,05$, maka hipotesis pertama diterima. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan kata lain semakin meningkat stres kerja, maka semakin meningkat pula *turnover intention* yang terjadi pada karyawan BPR Bali Dananiaga. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra & Surya (2020) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Yukongdi & Shrestha (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil yang serupa ditemukan pada penelitian oleh Margaretta & Riana (2020) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil nilai koefisien Beta sebesar -0,560 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka hipotesis kedua diterima. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kata lain semakin meningkat stres kerja, maka kepuasan kerja yang dirasakan pada karyawan BPR Bali Dananiaga semakin menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian oleh Yasa & Dewi (2019) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Permatasari & Rahyuda

(2020) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Wirya & Andiani (2020) menemukan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil nilai koefisien Beta sebesar $-0,397$ dan nilai sig sebesar $0,003 < 0,05$, maka hipotesis ketiga diterima. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan kata lain semakin menurun kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin meningkat *turnover intention* yang terjadi pada karyawan BPR Bali Dananiaga. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian oleh Susilo & Satrya (2019) yang menemukan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dewi & Sriathi (2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Prasetio *et al.*, (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil Uji Sobel menunjukkan bahwa hasil $Z = 2,564 > 1,96$ maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_4 diterima dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja merupakan variabel mediasi pengaruh antara stres kerja terhadap *Turnover Intention*, sehingga hipotesis keempat diterima. Berdasarkan uji VAF nilai hitung sebesar $36,87\%$ yang bernilai berkisar $20\% - 80\%$ maka dapat dikategorikan sebagai pemediasi parsial (*partial mediation*). Maka dapat disimpulkan kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan BPR Bali Dananiaga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian oleh Dewi & Sriathi (2019) didapatkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Kurniati & Simbolon (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi antara stres kerja dengan *turnover intention*. Noeary *et al.*, (2020) yang menemukan bahwa kepuasan kerja terbukti sebagai variabel mediasi antara stres kerja dengan *turnover intention*.

Secara teoritis teori ini memberikan implikasi dapat memperluas informasi serta wawasan dan juga diharapkan dapat dijadikan referensi dalam mengembangkan penelitian selanjutnya dan dapat dibandingkan dengan hasil penelitian selanjutnya mengenai stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention* yang mampu untuk membuktikan secara empiris teori yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*). Implikasi praktis pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi manajemen pada BPR Bali Dananiaga dalam mengambil kebijakan dalam mengurangi *turnover intention* yang terjadi dengan mempertimbangkan stres kerja dan kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Temuan yang diperoleh dapat diambil kesimpulan yaitu stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan BPR Bali Dananiaga, Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan BPR Bali Dananiaga, Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan BPR Bali Dananiaga, Kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan BPR Bali Dananiaga.

Berdasarkan hasil penelitian adapun saran dari sisi stres kerja perusahaan diharapkan dapat memperhatikan stres kerja yang dirasakan oleh karyawan dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas yang dimiliki oleh karyawan dan jam kerja yang sesuai sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Dari sisi kepuasan kerja saran yang diberikan perusahaan diharapkan dapat memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan gaji yang sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dari sisi *turnover intention* saran yang dapat diberikan adalah perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan stres kerja dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mampu meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* sehingga penelitian lebih beragam dengan cakupan yang lebih luas serta mampu memperluas ruang lingkup penelitian yang tidak terbatas hanya pada BPR Bali Dananiaga.

REFERENSI

- Christover, G. & Ie, M. (2021). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(4), 999-1008.
- Daniel, C. O. (2019). Effects of job stress on employee's performance. *International Journal of Business, Management and Social Research*, 6(2), 375-382.
- 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.
- Kurniati, A., & Simbolon, D. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitemen Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Indoil Energy. *Jurnal Manajemen Fe-Ub*, 07(1), 98-117.
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213-223.
- Margaretta, H., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Fastrata Buana Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1149.

- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (2), 170–183.
- 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.
- Permatasari, A. A. S. I., & Rahyuda, A. G. (2020). Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan the grand santhi hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 9(6), 2187-2206.
- Putra, I. G. A. P., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi Journal of Training and Development, 37(6), 564–579.
- Prasetio, P., Partono, A., Wulansari, P., Putri, S. T., Ramdhani, R., & Abdullah, A. (2019). *The Mediation of Job Satisfaction in the Relation of Work Stress and Turnover Intention in Hotel Industry*. 65(Icebef 2018), 608–612. <https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.130>
- Rahmatullah, M. (2023). Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kepercayaan Diri: Sebuah kajian tentang Kinerja. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 6(1), 23-28.
- Santoni, Alvia & Muhammad Nusjirwan Harahap. (2018). The Model of Turnover Intentions of Employees. *International Review of Management and Marketing*, 2018, 8(6), 93-100.
- Salmah, N. N. A. (2019). Pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN VII Cinta Manis. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(2). (SINTA 4)
- Sunyoto. Danang. 2018. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>
- Wirawan, P. R. M., & Dewi, A. S. K. (2020). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1), 59
- Wirya, K. S., Andini, N. D., & Telagawathi, N. W. (2020). The Influence of Job Stress and Job Satisfaction on PT Employee Performance. BPR Sedana Murni. *Prospects: Journal of Management and Business*, 2(1), 50-60.
- 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. Komang. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. 6(10)
- 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 Economics Research*, 9, 88-98.