

# Analisis Pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

SEPTIAN EKO YULIANTORO

Universitas Slamet Riyadi Surakarta  
Jl. Sumpah Pemuda No.18, Kadipiro, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah  
e-mail : [septian.ekoyuliantoro@gmail.com](mailto:septian.ekoyuliantoro@gmail.com)

Diterima 10 Agustus 2022; disetujui 24 Agustus 2022;

**Abstract..** This research aims to determine the significant influence between: (1) Job Stress on Job Satisfaction, (2) Job Stress on Turnover Intention, (3) Job Satisfaction on Turnover Intention of SMK Leonardo Klaten employees. This study also aims to determine: (4) the effect of Job Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as a mediating variable. The population is the employees of SMK Leonardo Klaten as many as 62 persons. Sampling uses a sampling jenuh technique where all populations are taken as research samples, as many as 62 persons. Data collection techniques using questionnaires through validity test and reliability test. The analysis technique uses the classic assumption test, path analysis, and sobel test. The results of the analysis show: (1) A significant effect of work stress variable on job satisfaction. (2) A significant effect of the work stress variable on turnover intention. (3) Job satisfaction has no significant effect on Turnover Intention. (4) Job satisfaction does not mediate the effect of work stress on turnover intention.

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

## PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan sumberdaya manusia memiliki peranan penting untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan pelaksana untuk mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur yang ada di dalam organisasi, seperti alat-alat produksi, modal, dan unsur-unsur lainnya sehingga dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia tersebut, maka diperlukan proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Namun dalam proses pengelolaan sumber daya manusia

tersebut seringkali organisasi atau perusahaan mengalami kendala yang menghambat proses pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Salah satu bentuk kendala tersebut berupa *turnover intention* (keinginan pindah kerja) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover intention* memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif, dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Dharma, 2013).

Tingkat *turnover intention* dapat diminimalisir jika organisasi atau perusahaan

mampu memberikan kepuasan kerja bagi para karyawannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan lebih produktif dalam bekerja, memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi atau perusahaan, dan pada umumnya memiliki keinginan yang rendah untuk keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dapat diperoleh dari berbagai hal, misalnya kompensasi yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi pekerjaan, dan mutu pengawasan. Jika hal-hal tersebut tidak terpenuhi maka akan timbul rasa tidak puasthadap pekerjaan yang berujung pada keinginan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan. Pernyataan tersebut didukung oleh beberapa penelitian dan literatur yang menunjukkan bahwa *turnover intention* bisa terkait dengan stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Menurut Li Mei Hung *et al* (2018) stress kerja memberikan dampak positif terhadap *tingkat turnover*, artinya semakin tinggi stress kerja karyawan maka dapat meningkatkan *turnover intention* pada karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Qureshi *et al* (2013) bahwa stress kerja berdampak positif terhadap *turnover intention* karyawan. Selanjutnya hasil penelitian dari Kafashpoor (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan, artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan menurunkan *turnover intention* pada karyawan. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh

Tarigan dan Ariani (2015:1) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak negatif terhadap niat *turnover*. Namun hasil berbeda ditunjukkan oleh hasil penelitian Asekun (2015:6) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak memberikan dampak terhadap *turnover* karena faktor kekurangan lapangan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai *turnover intention* karyawan yang dipengaruhi oleh faktor stress kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Kepuasan kerja dipilih sebagai variabel mediasi karena kepuasan kerja dijadikan sebagai perantara antara stress kerja dengan *turnover intention*. Tujuan dari kepuasan kerja sebagai variabel mediasi untuk menjelaskan hubungan antara stress kerja dengan *turnover intention* secara tidak langsung. Jika tingkat stress kerja rendah, maka kepuasan kerja karyawan meningkat, sehingga tingkat *turnover intention* karyawan menurun, yang berarti akan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

Organisasi atau perusahaan yang akan dijadikan tempat penelitian adalah SMK Leonardo Klaten. Dari hasil pengamatan peneliti yang pernah bekerja di SMK Leonardo Klaten dari tahun ajaran 2013/2014 – 2016/2017, tingkat *turnover intention* karyawan bisa dikatakan rendah, namun cenderung mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Berikut ini adalah data *turnover intention* karyawan SMK Leonardo Klaten tahun ajaran 2013/2014 – 2016/2017.

**Tabel 1**  
**Data *Turnover Intention* Karyawan SMK Leonardo Klaten**

Tahun Ajaran	Karyawan Keluar (Orang)
2013/2014	0
2014/2015	1
2015/2016	2
2016/2017	3

Sumber : Data Administrasi SMK Leonardo Klaten

Meskipun tingkat *turnover intention* karyawan rendah, hal tersebut tentunya akan mengganggu kinerja dan keuangan organisasi karena pihak yayasan harus mencari karyawan pengganti dan melakukan tahap-tahap *recruitment* yang tentunya membutuhkan proses panjang dan biaya yang cukup besar.

Untuk meminimalisir tingkat *turnover* sebenarnya pihak yayasan dan sekolah telah melakukan berbagai upaya, seperti pemberian tunjangan jabatan, THR, upah untuk kelebihan jam kerja, lembur, atau rangkap tugas, dan asuransi kesehatan. Selain itu juga disediakan koperasi bagi para karyawan untuk menunjang kesejahteraan mereka. Berbagai kegiatan juga diadakan untuk refreking dan mempererat hubungan antar karyawan, seperti rekoleksi, rekreasi, maupun anjang sana juga rutin dilaksanakan. Upaya-upaya tersebut dilakukan guna menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawan karena jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka niat untuk meninggalkan pekerjaan menjadi lebih kecil. Namun pada kenyataannya *turnover* karyawan masih saja terjadi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan SMK Leonardo

Klaten. Menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan SMK Leonardo Klaten. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan SMK Leonardo Klaten. Menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan SMK Leonardo Klaten.

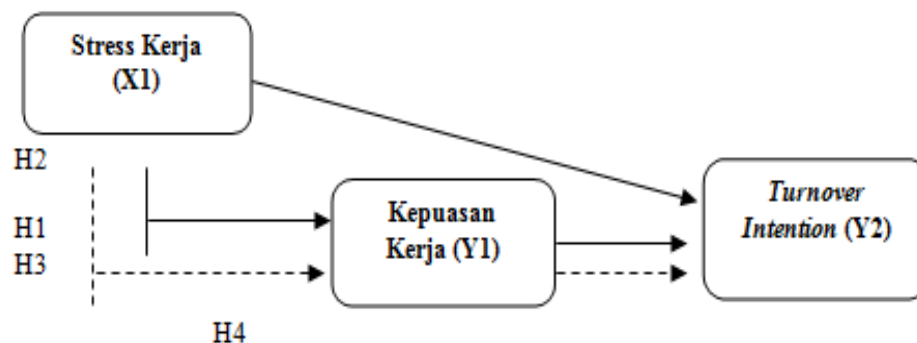
## TINJAUAN TEORETIS

**Kerangka Pemikiran Teoretis.** Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang relevan, maka dapat digambarkan model hubungan kerja variabel penelitian seperti pada gambar 1.

Penjelasan skema di atas yaitu variabel bebas (independen) adalah variabel stress kerja (X1), kepuasan kerja (Y1) sebagai variabel mediasi, sedangkan variabel terikatnya (dependen) yaitu *turnover intention* (Y2).

**Perumusan Hipotesis.** Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara atau kesimpulan sementara dari apa yang menjadi permasalahan (Siswanto & Suyanto, 2018). Dalam penelitian ini hipotesis yang disajikan adalah sebagai berikut :

**Gambar 1**  
**Kerangka Teoretis**



Keterangan :

- > = Pengaruh langsung  
 - - - - -> = Pengaruh tidak langsung

**Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja.** Menurut Ivanevich dan Matteson dalam Baskoro dan Wardana (2017) stress kerja adalah respons adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang. Kreitner & Kinicky (Khaidir & Sugiati, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, menurutnya seorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat di mana orang menemukan kepuasan atau pemenuhan dalam pekerjaan mereka. Dalam penelitian terdahulu, menurut Guinot et al, (2012) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi stress kerja maka kepuasan kerja akan menurun. Penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Kafashpoor et al (2014) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:  
H1 : Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SMK Leonardo Klaten.

**Pengaruh Stress Kerja terhadap Turnover Intention.** Menurut Ivanevich dan Matteson dalam Baskoro dan Wardana (2017:120) stress kerja adalah respons adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang. *Turnover intention* menurut Raabe dan Beehr (Bonaventura, 2012) didefinisikan sebagai keinginan

seseorang untuk keluar dari perusahaan. Dalam penelitian terdahulu menurut Li Mei Hung et al (2018) stress kerja memberikan dampak positif terhadap tingkat turnover, artinya semakin tinggi stress kerja karyawan maka dapat meningkatkan *turnover intention* pada karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Qureshi et al (2013) bahwa stress kerja berdampak positif terhadap *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:  
H2 : Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan SMK Leonardo Klaten.

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention.** Kreitner & Kinicky (Khaidir & Sugiati, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, menurutnya seorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat di mana orang menemukan kepuasan atau pemenuhan dalam pekerjaan mereka. *Turnover intention* menurut Raabe dan Beehr (Bonaventura, 2012) didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan. Hasil penelitian dari Kafashpoor (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan, artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan menurunkan *turnover intention* pada karyawan. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh Tarigan dan Ariani (2015:1) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak negatif terhadap niat *turnover*.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:  
H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan SMK Leonardo Klaten.

**Pengaruh Stress Kerja terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan**

**Kerja.** Menurut Ivanevich dan Matteson dalam Baskoro dan Wardana (2017) stress kerja adalah respons adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang. *Turnover intention* menurut Raabe dan Beehr (Bonaventura, 2012) didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan. Kreitner & Kinicky (Khaidir & Sugiati, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, menurutnya seorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat di mana orang menemukan kepuasan atau pemenuhan dalam pekerjaan mereka. Hasil penelitian Kafashpoor et al (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara stress kerja dan tingkat *turnover*. Semakin tinggi tingkat stress pada staff organisasi, semakin besar kemungkinan mereka meninggalkan pekerjaan mereka. Mengingat tingginya tingkat biaya pergantian karyawan yang dibebankan pada organisasi, setiap manajer berusaha menurunkan tingkat *turnover*. Salah satu solusi yang diusulkan manajemen untuk mengurangi *turnover* adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Semakin puas mereka dengan lingkungan kerja, semakin kecil kemungkinan mereka meninggalkan pekerjaan.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan SMK Leonardo Klaten.

## METODE PENELITIAN

**Lokasi dan Populasi Penelitian.** Lokasi penelitian dilakukan di SMK Leonardo Klaten, Jln. Dr. Wahidin Sudirohusodo 30 Klaten, Jawa Tengah. Populasi adalah hipunan yang mewakili semua kemungkinan pengukuran yang perlu diperhatikan dalam observasi (Siswanto & Suyanto, 2018: 91). Dalam penelitian ini, populasi yang akan diteliti adalah karyawan SMK Leonardo Klaten, yang terdiri dari guru, tenaga kependidikan, dan tenaga pelaksana yang berjumlah 62 orang. Sampel menurut Sugiyono (Siswanto & Suyanto, 2018) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh, dimanasesua populasi menjadi responden, yaitu semua karyawan SMK Leonardo Klaten yang berjumlah 62 orang. Hal ini juga didasarkan pada pendapat Arikunto (2010) yang menyebutkan bahwa jika anggota subjek dalam populasinya hanya meliputi 100 hingga 150 atau kurang dari 100, dan dalam pengumpulan menggunakan angket maka sebaiknya subjek sejumlah itu diambil seluruhnya.

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.

1. **Stress Kerja.** Stress kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka, dalam hal ini terjadi pada karyawan SMK Leonardo Klaten. Indikator stress kerja menurut Robbins dalam Hidayat, (2016:49) adalah :

#### a. Beban Kerja Operasional

- 1) Anda merasa kesulitan dalam memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan
- 2) Dalam menjalankan pekerjaan anda ditekan dengan banyak

- peraturan dan kedisiplinan yang tinggi
- b. Ketersediaan Waktu dalam menjalankan pekerjaan
    - 1) Pekerjaan Anda sangat menyita waktu anda dalam bekerja
    - 2) Pekerjaan tidak memberikan waktu yang cukup bagi anda untuk beristirahat
  - c. Peran Individu dalam organisasi
    - 1) Tugas dan tanggungjawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan anda
    - 2) Anda sering dilibatkan dalam berbagai tugas pekerjaan diluar job deskripsi atau tugas utama
  - d. Ketidakjelasan peran (*Role Ambiguity*)
    - 1) Atasan anda tidak memberikan instruksi pekerjaan yang cukup jelas
    - 2) Peran yang anda terima sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan
  - e. Karakteristik Tugas pekerjaan
    - 1) Pekerjaan menuntut anda untuk segera diselesaikan
    - 2) Tugas anda kerjakan sesuai dengan karakteristik anda
2. **Kepuasan Kerja.** Kepuasan kerja adalah tingkat di mana karyawan SMK Leonardo Klaten puas atau terpenuhi oleh pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja menurut Luthans dalam Hidayat, (2016:49) adalah :
- a. Kepuasan terhadap pekerjaan
    - 1) Pekerjaan saya sangat menarik karena tempat kerja memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya
    - 2) Saya bangga dengan hasil pekerjaan saya sendiri
  - b. Kepuasan terhadap gaji
    - 1) Saya merasa dibayar secara adil sesuai pekerjaan yang saya lakukan
    - 2) Tempat kerja memberikan gaji tepat waktu
    - 3) Penghasilan yang saya peroleh dapat membuat semangat kerja meningkat
  - c. Kepuasan terhadap promosi
    - 1) Mereka yang berkinerja baik memperoleh kesempatan adil dalam promosi jabatan
    - 2) Adanya kesempatan promosi jabatan dari tempat kerja menambah semangat kerja saya
    - 3) Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan
  - d. Kepuasan terhadap pengawasan (supervisi)
    - 1) Saya merasa nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya
    - 2) Pimpinan memberikan dukungan pada karyawan
    - 3) Hubungan atasan dengan karyawan sangat baik
  - e. Kepuasan dengan rekan kerja
    - 1) Rekan kerja saya bisa diajak bekerjasama dengan baik
    - 2) Saya menikmati bekerja disini karena teman teman yang menyenangkan
    - 3) Rekan kerja saya selalu memberikan dukungan pada saya
3. **Turnover Intention.** *Turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan, dalam hal ini terjadi pada karyawan SMK Leonardo Klaten. Indikator *Turnover intention* menurut Hom & Griffeth dalam Nafiudin, (2015:26) adalah :
- a. Keinginan untuk keluar
    - 1) Saya berfikir untuk keluar

- dari pekerjaan saya
- 2) Saya berfikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila kompensasi yang diberikan kurang memadai
  - 3) Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan ini saya akan melakukannya
- b. Keinginan untuk mencari lowongan
- 1) Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain
  - 2) Saya akan meninggalkan perusahaan bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar
  - 3) Saya menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk saya
- c. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang
- 1) Saya berniat keluar dari perusahaan karena pekerjaan saya terlalu berat
  - 2) Saya berniat keluar dari perusahaan ini karena imbalan yang saya terima sedikit
  - 3) Saya berniat keluar dari perusahaan ini karena tidak ada perkembangan karir

**Metode Analisis.** Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen-instrumen penelitian tersebut akan dilakukan pengujian dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis data diawali dengan uji prasyarat analisis berupa uji asumsi klasik, yaitu uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur, uji sobel, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian.

**Uji Validitas.** Jumlah butir pernyataan instrumen kuesioner dalam penelitian ini semuanya adalah 36 butir pernyataan dengan rincian instrumen sebagai berikut: stress kerja (X1) = 10 butir pernyataan, kepuasan kerja (Y1) = 14 butir pernyataan, dan turnover intention (Y2) = 9 butir pernyataan. Berdasarkan hasil uji validitas instrumen stress kerja menunjukkan valid karena semua item pernyataan menghasilkan  $p$  value  $< 0,05$  sehingga semua nomor diikutkan dalam analisis data. Hasil uji validitas instrumen kepuasan kerja semuanya dinyatakan valid karena semua item pernyataan menghasilkan nilai  $p$  value  $< 0,05$ , sehingga semua nomor diikutkan dalam analisa data. Hasil uji validitas instrumen turnover intention semuanya dinyatakan valid karena semua item pernyataan menghasilkan nilai  $p$  value  $< 0,05$ , sehingga semua nomor diikutkan dalam analisa data.

**Uji Reliabilitas.** Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Instrumen variabel stress kerja (X) mempunyai nilai *Cronbach Alpha* sebesar  $0,914 > 0,6$  maka instrumen variabel stress kerja *reliabel*.
- b. Instrumen variabel kepuasan kerja (Y1) mempunyai nilai *Cronbach Alpha* sebesar  $0,933 > 0,6$  maka instrumen variabel kepuasan kerja *reliabel*.
- c. Instrumen variabel *turnover intention* (Y2) mempunyai nilai *Cronbach Alpha* sebesar  $0,965 > 0,6$  maka instrumen variabel *turnover intention* *reliabel*.

**Uji Asumsi Klasik.** Uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier bebas dari adanya bias atau penyimpangan sehingga diperoleh model regresi yang benar-benar *BLUE (Best Linear Unbiased*

*Estimator*).

1. Uji Multikolinieritas. Kriteria untuk melihat ada tidaknya multikolinieritas pada model regresi dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factors* (VIF). Apabila nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan nilai VIF yang dihasilkan masing-masing variabel  $< 10$ , artinya model tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya jika nilai *tolerance*  $\leq 0,1$  dan nilai VIF  $\geq 10$ , maka model terjadi multikolinieritas (Imam Ghozali, 2015). Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa masing-masing variabel (*stress kerja* dan *kepuasan kerja*) tidak saling berkorelasi linear dengan ditunjukkan dengan nilai *tolerance* masing-masing  $0,744$  dan  $0,61 > 0,1$  sedangkan nilai VIF masing – masing sebesar  $1,344$  dan  $1,637 < 10$ . Sehingga tidak menunjukkan multikolinieritas.
2. Uji Autokorelasi. Pengujian ada tidaknya autokorelasi pada model regresi dilakukan dengan *Runs Test* sedangkan model regresi bebas dari autokorelasi apabila *Runs (Runs Test)* menghasilkan *p value*  $> 0,05$ . Hasil uji autokorelasi melalui uji *Runs* diperoleh *p value* sebesar  $0,798 > 0,05$  berarti tidak terjadi autokorelasi antar nilai residual. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah autokorelasi. Hasil uji autokorelasi tersebut disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah autokorelasi.
3. Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2005). Menurut Gujarati dalam Imam Ghozali (2005) pengujian heteroske-

dastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser, yaitu dengan cara meregres nilai *absolute residual* terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Ketentuan tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai probabilitas  $> 0,05$  sebaliknya jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas yang digunakan adalah *glayser-test*. Diperoleh hasil *stress kerja*  $0,369$  dan *kepuasan kerja*  $0,135$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi sehingga layak dipakai untuk analisis pada penelitian ini.

4. Uji Normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian dilakukan melalui uji statistik yaitu dengan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Kriterianya, apabila nilai signifikan statistik yang dihasilkan dari perhitungan uji *Kolmogrov-Smirnov* menghasilkan *p value*  $> 0,05$  maka variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Sebaliknya apabila nilai signifikan statistik yang dihasilkan dari perhitungan uji *Kolmogrov-Smirnov* *p value*  $< 0,05$  maka variabel pengganggu atau residual tidak berdistribusi normal (Imam Ghozali, 2005). Pengujian normalitas dengan uji *Kolmogorov Smirnov* menghasilkan *p value*  $0,860$  (*p value*  $> 0,05$ ) yang artinya data residual terdistribusi normal. Yang artinya residual model regresi normal.

#### **Pengujian Hipotesis.**

**Hasil Uji Hipotesis 1 (H1).** Dari hasil uji koefisien variabel *stress kerja* diperoleh nilai *t* hitung sebesar  $-4,424$  dengan signifikansi sebesar  $0,000$ , karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis 1 yang berbunyi



”Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SMK Leonardo Klaten” terbukti kebenarannya.

**Hasil Uji Hipotesis 2 (H2).** Dari hasil uji koefisien variabel stress kerja diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,629 dengan signifikansi sebesar 0,011, karena nilai signifikansi  $0,011 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis 3 yang berbunyi ”Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan SMK Leonardo Klaten” terbukti kebenarannya.

**Hasil Uji Hipotesis 3 (H3).** Dari hasil uji koefisien variabel kepuasan kerja diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar -1,304 dengan signifikansi sebesar 0,197, karena nilai signifikansi  $0,197 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian hipotesis 5 yang berbunyi ”Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan SMK Leonardo Klaten” tidak terbukti kebenarannya.

**Hasil Uji Hipotesis 4 (H4).** Dari hasil perhitungan *Sobel Test* di bawah ini, mendapatkan nilai  $Z$  sebesar 1,384 yang <

1,98 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*.

**Uji F.** Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel stress kerja dan kepuasan kerjasecara bersama-sama terhadap variabel terikat (*turnover intention*). Hasil uji F dengan program SPSS diperoleh nilai F hitung sebesar 5,694 dengan  $pvalue (0,002) < 0,05$ . Berarti model regresi tepat (fit) dalam memprediksi pengaruh stress kerjadan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

**Uji Koefisien Determinasi.** Hasil uji koefisien determinasi dengan program SPSS diperoleh nilai *Adjust R Square* sebesar 0,146 artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel stress kerjadan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan SMK Leonardo Klatensebesar 14,6% sisanya sebesar 85,4% dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian, misalnya gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, hubungan antar rekan kerja, dan yang lainnya.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Hipotesis 1 (H1)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	66,565	1,758		37,864	0,000
Stress Kerja	-0,326	0,074	-0,496	-4,424	0,000

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer diolah 2019

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Hipotesis 2 dan 3 (H2 dan H3)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29,521	18,424		1,602	0,115
Stress Kerja	0,417	0,159	0,352	2,629	0,011
Kepuasan Kerja	-0,348	0,267	-0,193	-1,304	0,197

Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber : Data Primer diolah 2019

**Tabel 4**  
**Hasil Pengujian Hipotesis 4 (H4)**

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	66,565	1,758		37,864	0,000
Stress Kerja	-0,326	0,074	-0,496	-4,424	0,000

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	29,572	16,182		1,827	0,073
Stress Kerja	0,417	0,156	0,352	2,668	0,010
Kepuasan Kerja	-0,347	0,238	-0,192	-1,458	0,150

Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber : Data Primer diolah, 2019

**Pengaruh Stress kerja terhadap Kepuasan kerja.** Hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SMK Leonardo Klaten, yang berarti semakin rendah tingkat stress kerja akan semakin terjadi peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Guinot *et al* (2014) dan Kafashpooret *al* (2014) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Pengaruh stress kerja terhadap turnover intention.** Hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan SMK Leonardo Klaten, yang berarti semakin tinggi stress kerja menandakan tingkat *turnover intention* karyawan di organisai tersebut juga semakin tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh Li Mei Hung *et al* (2018), Kafashpoor (2014), dan Qureshi *et al* (2013) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

**Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention.** Hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan SMK Leonardo Klaten, hal ini berarti bahwa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap tingkat turnover intention karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian dari Kafashpoor (2014) serta Tarigan dan Ariani (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak negatif terhadap *turnover intention*. Namun hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Wakil Ajibola Asekun (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memberikan dampak terhadap *turnover* karena faktor kekurangan lapangan kerja. Dalam penelitian ini jumlah responden yang berusia > 40 tahun adalah sejumlah 34 orang atau sebesar 54,84%. Hal ini menandakan bahwa sebagian besar karyawan SMK Leonardo Klaten telah berusia > 40 tahun. Meskipun mereka merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan, mereka tidak akan meninggalkan pekerjaan karena untuk mencari lapangan pekerjaan di usia di atas 40 tahun pastinya sulit.

**Kepuasan kerja sebagai pemediasi pengaruh stress kerja terhadap turnover intention.** Berdasarkan uji *sobel* yang telah dilakukan menghasilkan nilai  $Z_{1,384} < 1,98$  sehingga menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan SMK Leonardo Klaten. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian Kafashpoor (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*.

### SIMPULAN

**Kesimpulan.** Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SMK Leonardo Klaten, hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan SMK Leonardo Klaten, hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* karyawan. SMK Leonardo Klaten. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan SMK Leonardo Klaten. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan SMK Leonardo Klaten.

**Keterbatasan Penelitian dan Saran.** Penelitian ini memiliki keterbatasan sebagai berikut :

1. Objek penelitian ini kurang luas, karena hanya mengambil satu objek penelitian, yaitu SMK Leonardo Klaten. Penelitian yang akan datang dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengambil objek lebih luas, dikarenakan karakter karyawan di setiap sekolah pastinya berbeda, sehingga akan didapatkan gambaran yang lebih luas mengenai stress kerja, kepuasan kerja, serta *turnover intention*.
2. Jumlah variabel yang mempengaruhi tingkat

*turnover intention* pada penelitian ini hanya terbatas pada dua variabel saja yaitu stress kerja dan kepuasan kerja, sehingga kecil pengaruh yang dihasilkannya. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan beberapa variabel tambahan, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, ataupun komitmen organisasi sehingga akan diketahui unsur lain yang dapat berpengaruh pada tingkat *turnover intention*.

3. Penelitian yang akan datang diharapkan dapat mengambil objek penelitian di luar objek yang saat ini telah diambil peneliti, misalnya di perusahaan *manufactur*, rumah sakit, hotel, institusi pemerintahan, dan yang lainnya, sehingga akan di dapatkan informasi dan persepsi yang lebih luas mengenai *turnover intention*.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asekun, W.A. 2015. "Survey Of Pay Satisfaction, Job Satisfaction And Employee Turnover In Selected Business Organisations In Lagos, Nigeria." *Global Journal Of Social Sciences Vol 14*, 2015: 1-8.
- Baskoro, Aditya & Ludi Wishnu W. 2017. "Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Pekerja Melalui Kepuasan Kerja di UMKM Pengolahan Tahu (Tahu RT, Industri Tahu RDS dan Tahu Duta) di Malang." *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) Vol. 2 No. 2*, 1-8.
- Bonaventura R.P. 2012. "Pengaruh Job Stressor terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi." *Jurnal Studi Manajemen Indonesia Vol 1 No 2*, 1-7.
- Dharma, Cipta. 2013. "Hubungan Antara Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi*

- Niaga Politeknik Negeri Medan, Volume 1 No. 2 Hal 1-9.
- Ghozali, Imam. 2005. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang : BP Universitas Diponegoro.
- Guinot, J, Chiva, R, and Roca-Puig, V. 2014. "Interpersonal trust, stress and satisfaction at work: An empirical study." *Personnel Review* Vol. 43 No. 1, 2014 pp. 96-115.
- Kafashpoor, A, Sadeghian, S, Shakori, N. 2014. "The Impact of Job Stress on Turnover intention Mediating role of Job Satisfaction and Affective Commitment; Case Study: Mashhad's Public Hospitals." *Applied mathematics in Engineering, Management and Technology* 2 (1) 2014:96-102.
- Li-Mei Hung, Yueh-Shian Lee, De-Chih Lee. 2018. "The Moderating Effects Of Salary Satisfaction And Working Pressure On The Organizational Climate, Organizational Commitment To Turnover intention." *International Journal of Business and Society*, Vol. 19 No.1, 103-116.
- Quereshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S.G., Khan, K., and Zaman, K. 2013. "Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover intentions: What We Know, What Should We Know." *Jurnal of Management Info*, 23(6).
- Potale, Rocky & Yantje Uhing. 2015. "Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado." *Jurnal EMBA* 63 Vol.3 No.1, 1-8.
- Siswanto dan Suyanto. 2018. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Korelasional*. Klaten: Bosscript.
- Tarigan, V. dan D.W. Ariani.. 2015. "Empirical Study Relations Job Satisfaction Organization Commitment, and Turnover intention." *Advnces in Management & Applied Ecomics*, 5 (32), 21-42.
- Usman, S.M, Tahir A, and Muhammed R. 2013. "Effect of Salary and Stress on Job Satisfaction of Teachers in District Sialkot, Pakistan." *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)* Volume 15 , Issue 2, PP 68-74