

**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP INTENTION TO QUIT
DENGAN KEPUASAN SEBAGAI VARIABLE MEDIASI
(STUDY PADA PAXEL POINT SEMARANG)**

LUCAS HERIYANTO

NIM: 22211208

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN STIE BANK BPD JATENG

(lucasheriyanto@gmail.com)

Abstrak

Berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk resign antara lain adalah tingginya stres kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan serta kurangnya komitmen untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan. Paxel point merupakan perusahaan jasa pengiriman yang tergolong lama akan tetapi baru familiar di masyarakat. Namun berdasarkan berita burung perusahaan ini sering kali membuka lowongan kerja karena kebanyakan karyawan mengajukan resign dalam waktu cepat. Dalam penelitian ini populasi meliputi seluruh karyawan pada Paxel Point Semarang di lima cabang dengan besaran sampel yang diambil adalah 100 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (full sampling) dengan menyebarkan kuesioner berupa pernyataan profil responden dan item-item pernyataan yang sesuai dengan variabel yang diukur dalam penelitian. Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS. Sebagian besar responden merupakan laki - laki 65%, 47% dari Gen Z 63% belum menikah dengan lama bekerja 1 tahun sebesar 37% dan penghasilan 1 s.d 3 Juta sebesar 58%. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intention to quit. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intention to quit. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja yang baik maka perlu juga memperhatikan sarana dan prasarana kerja apakah sudah lengkap dan memadai, komunikasi yang baik, dan memiliki komunikasi yang baik dan benar. Dengan memperhatikan hal tersebut maka dapat mempengaruhi stress kerja dan meminimalisir intention to quit.

Kata Kunci : *stress kerja, intention to quit, kepuasan kerja*

Abstract

Various factors that influence the desire of employees to resign include high work stress in the company, low satisfaction felt by employees and lack of commitment to give all their abilities for the progress of the company. Paxel point is a delivery service company that is relatively old but just familiar to the community. However, based on bird news, this company often opens job openings because most employees apply to resign quickly. In this study, the population includes all employees at Paxel Point Semarang in five branches with a sample size of 100 employees. The sampling technique uses saturated sampling (full sampling) by distributing questionnaires in the form of respondent profile statements and statement items that match the variables measured in the study. Data analysis was carried out using the Partial Least Square (PLS) method using SmartPLS software. Most respondents were men 65%, 47% of Gen Z 63%, unmarried with 1 year of work 37% and income from 1 to 3 million by 58%. The results of the analysis showed that work stress had a positive and significant effect on the intention to quit. Work stress has a negative and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction has a negative and significant effect on intention to quit. To be able to increase good job satisfaction, it is also necessary to pay attention to whether the facilities and infrastructure are complete and adequate, good communication, and have good and correct communication. By paying attention to this, it can affect work stress and minimize the intention to quit.

Keyword : *job stress, intention to quit, job satisfaction*

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah tempat sekelompok orang berinteraksi dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam usaha mencapai maksud tersebut, organisasi tidak dapat terlepas dari kualitas sumber daya manusia sebagai pengendali, yaitu para karyawan yang bekerja. Perusahaan dengan visi dan misi yang baik juga akan membutuhkan karyawan yang memiliki pemikiran, ide yang berfokus pada jangka panjang perusahaan. Karyawan tersebut diharapkan dapat bekerja lebih bersemangat, berusaha untuk memelajari keterampilan baru untuk dapat dipromosikan dan mampu menjaga kepentingan perusahaan untuk menunjang perkembangan terutama di sektor industri (Umami, 2019).

Kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berhenti (*intention to quit*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Lopez & Ortiz, 2022). Dalam hubungannya dengan sumber daya manusia, dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi iklim organisasi dan tingkat stres karyawan yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan niat untuk berhenti bagi karyawan (*intention to quit*) yang pada akhirnya dapat menimbulkan *quit* yang sebenarnya.

Keinginan berhenti (*intention to quit*) pada saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika kesulitan dalam menjalankan proses rekrutmen dan lebih lagi ketika mengetahui saat telah berhasil menjangkau staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. Tingginya tingkat *quit* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Dogantekin, BoganBekir, & Dedeoglu, 2023). *Intention to quit* itu sendiri lebih cenderung pada niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Berbagai studi telah menunjukkan bahwa keinginan berhenti (*intention to quit*) merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih banyak menerangkan varians perilaku turnover. Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan berhenti (*intention to quit*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi (Abdullateef, Mohd Muktar, Yusoff, & Safinaz, 2014)

Berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi antara lain adalah tingginya stres kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan serta kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan (Ekingen, Teles, Yildiz, & Yildirim, 2023) dengan subjek Poxel point salah satu perusahaan jasa pengiriman yang tergolong lama akan tetapi baru familiar di masyarakat. Namun berdasarkan berita burung perusahaan ini sering kali membuka lowongan kerja karena kebanyakan karyawan mengajukan resign dalam waktu cepat. Karenanya Kepuasan kerja memberikan dampak besar dalam upaya memertahankan karyawan dan perusahaan. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat memacu karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik serta

membuat karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan; sebaliknya, jika kepuasan kerja tidak didapat oleh karyawan, maka perusahaan akan menanggung kerugian yang pada akhirnya akan menyebabkan karyawan mengarah pada niat keluar (resign) (Sambodo, 2020).

Seperti penelitian yang hasilnya Stres kerja yang dirasakan secara subyektif lebih berperan sebagai penentu ketegangan daripada lingkungan itu sendiri, dan bahwa reaksi subyektif seperti kecemasan, kemarahan, tekanan mental, dan gangguan-gangguan psikosomatis berkaitan erat satu sama lainnya dan tampaknya lebih dipengaruhi oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan daripada oleh sifat-sifat pekerjaan itu sendiri (Bayarçelik & Findikli, 2016) Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi, Salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk mengurangi keinginan karyawan meninggalkan organisasi adalah dengan meminimalkan terjadinya stres selama bekerja. Dengan kata lain bahwa meminimalkan tingkat stress kerja melalui peningkatan kepuasan kerja (Olaniyan & Hystad, 2016)

Selanjutnya penelitian dari (Susi, 2019) bahwa Terdapat perbedaan karakteristik: perbedaan dalam Sikap terhadap pekerjaan, Sikap terhadap peraturan/otoritas, sikap terhadap penghargaan, Kecenderungan mempelajari soft skill, Kesiapan untuk mempelajari hard skill, sikap terhadap umpan balik dan kepemimpinan, sikap terhadap pemberi kerja, keseimbangan kehidupan kerja, sikap terhadap faktor keberhasilan, sikap terhadap prioritas pengembangan, dan sikap terhadap gaya kepemimpinan. Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi yang menghasilkan penelitian sebagai berikut yaitu Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi mampu memediasi pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja (Reditayasa, 2019).

Berdasarkan dengan adanya uraian diatas maka penulis berminat dan termotivasi untuk melakukan sebuah penelitian terhadap perusahaan jasa pengiriman seperti Paxel Point ini yang sudah memiliki beberapa cabang outlet Semarang ini. Karena perusahaan yang sudah berdiri sejak 2018 ini mengalami penurunan karyawan secara signifikan dalam waktu satu bulan ini hingga 20-25 orang per outlet.

Tabel 1
Data Karyawan Resign Paxel Point Semarang

Cabang Outlet	Karyawan yang Resign	Bulan/Tahun
Meteseh	23	Maret 2023
Tlogosari	21	Maret 2023
Wonodri	25	April 2023
Banyumanik	23	April 2023
Gunung Pati	25	April 2023

Sumber Data : Paxel Point Semarang Maret-April 2023

1.2 Rumusan Masalah

Terkait dengan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap Intention to Quit (Keinginan untuk Keluar).
2. Bagaimana stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap Intention to Quit (Keinginan untuk Keluar).
4. Bagaimana peran kepuasan kerja sebagai mediator antara stress kerja dengan Intention to Quit.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan uraian rumusan masalah yang sudah penulis paparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap Intention to Quit.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap Intention to Quit.
4. Untuk menguji dan menganalisis peran kepuasan kerja sebagai mediator antara stres kerja dengan Intention to Quit.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis
Secara teoritis, Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi mengenai kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap Intention to Quit.
2. Secara praktis
 - a. Bagi Penulis
Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai kepuasan kerja karyawan dan apa saja yang mempengaruhi Intention to Quit.
 - b. Bagi Peneliti Lanjutan
Penulis berharap hasil penelitian ini dapat berguna bagi peneliti lain sebagai bahan kajian lebih lanjut mengenai masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan pengaruhnya Intention to Quit berdasarkan generasi.
 - c. Bagi Instansi Terkait
Penelitian ini dapat digunakan sebagai suatu bahan evaluasi terhadap kepuasan kerja dan stress kerja yang berpengaruh terhadap Intention to Quit berdasarkan generasi.

TELAAH PUSTAKA

2.1 Grand Theory

Grand Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Herzberg oleh (Ni Nyoman Ari Novarini, 2016), yang menurutnya ada dua jenis faktor yang memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Kedua faktor ini disebut faktor hygiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivasir (faktor intrinsik). Faktor hygiene mendorong seseorang untuk menghilangkan ketidakpuasan, termasuk hubungan, pengawasan, kondisi kerja, kebijakan manajemen, kompensasi, rumah, status dan rasa aman (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivasional mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, misalnya pencapaian, pengakuan, kemajuan taraf hidup dan pengembangan potensi individu (faktor internal). Intention to Quit merupakan keputusan akhir individu untuk keluar dari organisasi (Ridlo, 2012) mengungkapkan pengertian “intention to quit” yaitu niat karyawan dari diri nya sendiri untuk meninggalkan organisasi secara sengaja dan sadar.

Dari pendapat para peneliti di atas dapat disimpulkan bahwa intention to quit dari organisasi atau perusahaan adalah niat seorang untuk keluar karena merasa tidak nyaman dengan organisasi atau perusahaan dan berniat untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

Indikator Turnover Intention Indikator turnover intention yang dikemukakan oleh (Mobley, 2012) antara lain: 1) Memikirkan untuk keluar (Thinking of quitting) 2) Pencarian alternatif pekerjaan (Intention to search for alternatives) 3) Niat untuk keluar (Intention to quit)

2.2 Definisi Konsep Variabel

Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap positif pada pekerjaan ditunjukkan oleh karyawan dengan kepuasan kerja tinggi.

Kepuasan kerja menurut (Wibowo, 2016) dalam (Hamali, 2016) sebagai berikut :

- a. Robbins mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima karyawan dan jumlah imbalan yang diyakini karyawan.
- b. Kepuasan kerja sebagai sikap positif dan negatif dipegang setiap individu didefinisikan oleh Greenberg dan Baron.
- c. Vecchio menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah pikiran, perasaan dan kecenderungan seseorang untuk bertindak, yaitu sikap seseorang bekerja.
- d. Kepuasan adalah respon kita terhadap berbagai segi pekerjaan. Hal ini didefinisikan oleh Kreitner dan Kinicki.

Indikator Pengukuran Kepuasan Kerja

Spector (Badriyah, 2015) indikator kepuasan kerja terdiri dari :

- a. Upah: Jumlah dan rasa keadilannya.
- b. Promosi: Kesempatan dan rasa keadilan untuk mendapat promosi.
- c. Supervisi: Keadilan dan kelayakan penugasan manajerial oleh atasan.
- d. Tunjangan Tambahan: Asuransi, liburan, dan bentuk layanan lainnya.
- e. Penghargaan: Rasa hormat, diakui, dan diberikan apresiasi.
- f. Alur kerja dan aturan: kebijakan, prosedur, dan aturan.
- g. Rekan kerja: Partner kerja menyenangkan dan kompeten.
- h. Pekerjaan itu sendiri: Anda dapat menikmati tugas itu atau tidak.
- i. Komunikasi: berbagai jenis informasi dalam organisasi, baik verbal maupun non-verbal.

Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Kepuasan kerja terkait dengan psikologi seorang karyawan. Karyawan yang bahagia dan puas pada pekerjaannya selalu termotivasi untuk loyal. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas biasanya akan lesu, melakukan kesalahan dan menjadi beban bagi perusahaan. Elemen dan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

1. Kompensasi dan kondisi kerja : Salah satu faktor terbesar dalam kepuasan kerja adalah kompensasi dan tunjangan yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan. Karyawan dengan gaji yang baik, insentif, bonus, perawatan kesehatan dan lainnya lebih bahagia dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dibandingkan dengan seseorang yang tidak memiliki pekerjaan di lembaga yang sama. Lingkungan kerja yang sehat juga memberikan nilai tambah bagi masyarakat pekerja.
2. Keseimbangan kehidupan kerja : Semua orang menginginkan pekerjaan yang baik dan pekerjaan yang memberi mereka cukup waktu dengan keluarga dan teman. Kepuasan kerja karyawan sering juga bertanggung jawab untuk ini dengan kebijakan keseimbangan kehidupan. Kerja yang baik itu memastikan karyawan menghabiskan waktu berkualitas Bersama keluarga kecuali pekerjaannya. Dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik, kualitas hidup karyawan dapat ditingkatkan dan kepuasan kerja meningkat.
3. Dihormati dan Diakui (Respect & Recognition) : Setiap orang menghargainya dan senang ketika mereka dihargai di tempat kerja mereka. Seorang karyawan tentu lebih termotivasi ketika mereka dihargai atas kerja keras mereka. Oleh karena itu, pengakuan adalah salah satu faktor kepuasan kerja.

4. Keamanan kerja : Ketika karyawan berpikir perusahaan ingin mempertahankan mereka meskipun kondisi pasar sedang bergejolak, ada kepercayaan yang besar. Keamanan kerja adalah salah satu alasan paling penting untuk kepuasan kerja karyawan.
5. Tantangan : Ketidakpuasan karyawan salah satu penyebabnya adalah pekerjaan yang monoton / membosankan. Oleh karena itu, rotasi pekerjaan, memberikan kesempatan untuk berkolaborasi dalam proyek baru dan lain – lain. Semuanya dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
6. Pertumbuhan karir : Karyawan selalu berharap dan mencoba mendapatkan pengembangan karir yang dapat membawa mereka ke jenjang yang lebih tinggi. Jadi jika perusahaan menawarkan posisi yang lebih baru, tentunya hal ini meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan mengetahui bahwa mereka memiliki peluang untuk maju secara profesional.

Stress Kerja

Pengertian Stress Kerja

Stres kerja merupakan salah satu bentuk reaksi seseorang, baik fisik atau mental terhadap suatu perubahan lingkungannya yang anda rasakan mengganggu dan membahayakan diri sendiri.

Kategori Stress Kerja

1. Secara fisiologis memiliki indikator yaitu: metabolisme tubuh berubah, detak jantung dan pernapasan meningkat, tekanan darah meningkat, sakit kepala dan kemungkinan serangan jantung.
2. Indikator psikologis: Ketidakpuasan dengan hubungan kerja, ketegangan, kecemasan, kegelisahan, lekas marah, kebosanan dan menunda pekerjaan.
3. Indikator behaviour / perilaku yaitu: terjadi fluktuasi produktivitas, ketidakhadiran dari jadwal kerja, perubahan nafsu makan, peningkatan konsumsi rokok dan alkohol, bicara cepat, gugup dan susah tidur

Menurut Rivai dalam Julvia (2016) **Indikator Stres Kerja** adalah :

1. Beban kerja
2. Wewenang dan tanggung jawab
3. Kondisi fisik atau kesehatan
4. Ketidaknyamanan
5. Tekanan kerja

Intention to Quit

Quit / Resign / Keluar dalam bahasa Indonesia memiliki arti menyerah, berhenti dan juga mengundurkan diri. Kata ini sering digunakan oleh karyawan yang sudah tidak puas lagi dengan di pekerjaannya. Tidak hanya karyawan yang masih berstatus staff saja, tetapi juga para manager dapat mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Menurut Mobley et al (dalam Tsani 2016) beberapa faktor yang memicu keinginan untuk keluar (*resign*) adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu
Organisasi adalah wadah yang mempunyai tujuan yang ditetapkan secara kolektif oleh orang-orang yang terlibat. Mencapai tujuan ini membutuhkan interaksi yang konstan antara elemen - elemen organisasi. Karakteristik pribadi yang mempengaruhi keinginan berpindah pekerjaan adalah umur, pendidikan, status perkawinan.
2. Lingkungan kerja
Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, kondisi cuaca, pekerjaan konstruksi, bangunan, dan tempat kerja. Lingkungan sosial disisi lain mencakup budaya sosial di lingkungan kerjan dan kualitas kehidupan kerja.

3. Kepuasan kerja di tingkat individu, kepuasan kerja merupakan variabel psikologis yang paling sering dipelajari dalam model intention to leave. Aspek kepuasan yang telah terbukti berhubungan dengan keinginan individu untuk keluar dari perusahaan meliputi kepuasan gaji dan promosi, kepuasan dengan penyelia yang disegani, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan dengan pekerjaan dan konten pekerjaan.
4. Komitmen organisasi
Perkembangan selanjutnya dalam penelitian keinginan untuk resign melibatkan komitmen organisasi sebagai konsep yang juga menjelaskan proses sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasi dapat dipisahkan dari kepuasan kerja. Keterlibatan mengacu pada respons emosional (afektif) seseorang di seluruh organisasi, sedangkan kepuasan mengacu pada respons emosional terhadap aspek pekerjaan tertentu.

Menurut Simamora (dalam Syahronica 2015) ada empat indikator yang mempengaruhi keinginan keluar yaitu:

1. Ada niat untuk keluar
2. Pencarian pekerjaan
3. Karyawan membandingkan pekerjaan
4. Pikiran untuk keluar

2.3 Hipotesis

Dalam uraian diatas dan rumusan masalah diatas, penulis membuat hipotesis sebagai berikut :

Hubungan stress kerja dengan Intention to Quit

Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap Intention to Quit dan peran kepuasan kerja sebagai mediator antara stres kerja dan Intention to Quit. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intention to leave. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intention to quit. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap stres kerja terhadap Intention to Quits (Dewi, 2019).

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Beban kerja yang berlebihan berpengaruh positif terhadap niat berhenti kerja, (2) Stres kerja berpengaruh positif terhadap niat mengundurkan diri, (3) Beban kerja yang berlebihan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, (4) Stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, (5) Intention to leave tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan factor apa saja yang dapat menyebabkan adanya niat mengundurkan diri pada auditor (Wulansari, 2020).

H1 : Stres kerja berpengaruh positif terhadap Intention to Quit

Hubungan stress kerja terhadap kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan dimana karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Orang dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, sedangkan orang yang tidak produktif cenderung stres dalam pekerja. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh stres kerja. Sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi dapat mempengaruhi stres kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya stress kerja pun didukung oleh tingkat motivasi yang tinggi untuk menghasilkan kepuasan kerja yang maksimal (Yasa, 2020)

H2 : Stres kerja memiliki efek negatif terhadap kepuasan kerja.

Hubungan kepuasan kerja terhadap Intention to Quit

Semakin rendah kepuasan kerja karyawan semakin tinggi *turnover*. Pernyataan tersebut merujuk dengan hasil penelitian sebelumnya (Dewi, 2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Intention to Quit. (Susanti & Halilah, 2029) menyatakan bahwa dipenelitiannya hasil menunjukkan Kepuasan kerja merupakan sarana untuk mempertahankan karyawan yang kompeten di perusahaan. Kepuasan kerja yang rendah, terutama rendahnya gaji dan kesempatan promosi menyebabkan banyak karyawan mengundurkan diri atau resign dari perusahaan. H3 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap Intention to Quit.

Hubungan kepuasan kerja dengan pengaruh stres kerja dan Intention to Quit

Dengan nilai β_2 sebesar -0,341, stress kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja. Tanda negatif berarti hubungan terbalik antara stress kerja dan kepuasan kerja : semakin rendah stress kerja karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan (agila, 2022).

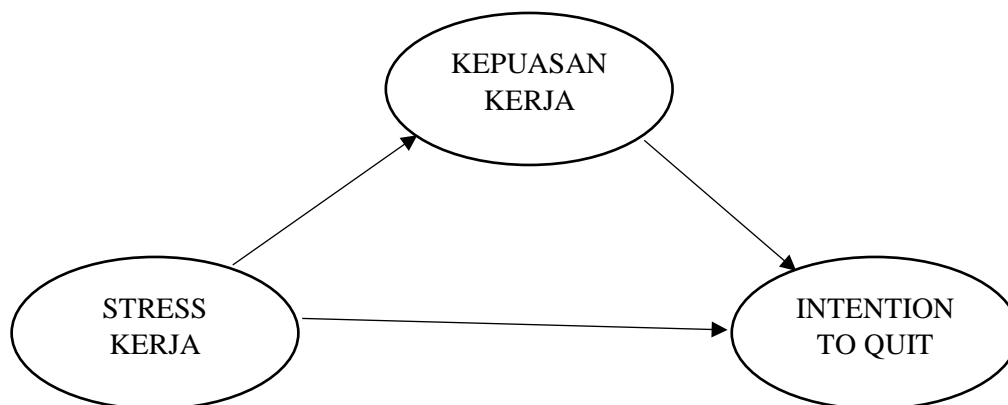
Perlu meningkatkan motivasi kerja karyawannya, karena kurangnya motivasi kerja pada karyawan akan mempengaruhi kepuasan serta kinerja karyawan, jika semakin tinggi faktor- faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Ada korelasi negatif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan Intention to Quit. Semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah niat untuk berhenti, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi Intention to Quit karyawan (Praweswari, 2020).

H4 : Kepuasan kerja sebagai mediator pada pengaruh stress kerja terhadap Intention to Quit.

2.4 Model Penelitian

Model penelitian dimaksudkan untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan model konseptual variabel-variabel penelitan yang ingin diteliti. Penulis dalam penelitian ini akan menggunakan **software PLS** untuk melakukan proses analisis. Berikut adalah kerangka konseptual dalam model penelitian ini :

Gambar 1 Model Penelitian



Keterangan :

- Variabel yang diukur :
- Pengaruh langsung :
- Pengaruh tidak langsung :

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi meliputi seluruh karyawan pada Poxel Point Semarang di lima cabang yaitu Poxel point Meteseh, Poxel Point Banyumanik, Poxel Point Gunung Pati, Poxel point Wonodri dan Poxel Point Tlogosari dengan besaran sampel yang

diambil adalah 100 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (full sampling). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Poxel point berupa pernyataan profil responden dan item-item pernyataan yang sesuai dengan variabel yang diukur dalam penelitian. Adapun instrumen penelitian terdiri atas 3 (tiga) variabel: variabel stres kerja diadaptasi dengan indikator-indikator, yaitu beban kerja sulit dan berlebih; tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil; ketegangan kerja; peralatan kerja tidak mendukung; konflik antar pribadi; serta balas jasa rendah. Variabel niat keluar terdiri atas: intention to quit; job search; dan thinking of quit. Dan tentunya cocok dengan penggunaan **software PLS**.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penggambaran secara singkat tentang variabel, yaitu Kepuasan kerja, stres kerja dan Intention to Quit secara singkat ketiga variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut :

- a. Kepuasan kerja : Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan kecintaan terhadap pekerjaan. Sikap ini tercermin dalam etos kerja, disiplin dan efisiensi kerja. Kepuasan kerja dinikmati di tempat kerja, di luar pekerjaan, dan dalam kombinasi kerja - santai.
- b. Stres kerja : Reaksi atau proses internal atau eksternal yang mencapai batas stres fisik dan psikologis sampai melebihi kapasitas pegawai. Sense of pressure atau rasa tertekan yang dirasakan karyawan dalam pekerjaan.
- c. Intention to Quit : Tindakan pengunduran diri dari suatu pekerjaan secara sukarela. Jika perusahaan menyetujui tindakan ini, hubungan kerja berakhir antara perusahaan dan karyawan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data-data yang akan dikumpulkan dalam pemenuhan proses penelitian ini, pengumpulan data yang akan dilakukan penulis adalah sebagai berikut :

1. Observasi
Observasi yaitu teknik pengumpulan data dimana peneliti terlibat langsung untuk mengamati Kepuasan kerja pada pengaruh stress kerja terhadap Intention to Quit berdasarkan generasi pada perusahaan Poxel Point.
2. Kuesioner
Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner/angket kepada responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Kuesioner berupa pernyataan tertutup atau terbuka yang disampaikan langsung ke responden atau secara online. Objek penelitian ini yaitu ke pada para karyawan Poxel Point. Dalam hal ini, peneliti dapat menyampaikan kuesioner secara langsung, waktunya tidak terlalu lama, sehingga ada hubungan langsung antara peneliti dan responden akan menciptakan suatu kondisi cukup baik yang menghasilkan responden dengan suka rela memberikan data yang objektif dan cepat. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk menggambarkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh stres kerja terhadap Intention to Quit berdasarkan pada generasi di poxel point semarang.
3. Dokumentasi
Dokumentasi merupakan pengumpulan data dengan mempelajari laporan dan dokumentasi menyangkut kepuasan kerja pada pengaruh stress kerja terhadap Intention to Quit berasarkan pada generasi di Poxel Point Semarang.

3.4 Alat Analisis

SEM (Structural Equation Modeling) merupakan salah satu teknik multivarian yang digunakan untuk menggabungkan analisis regresi (korelasi) dan analisis faktor

untuk menguji hubungannya antar variabel pada suatu model. SEM sering digunakan untuk menguji hubungan yang sulit untuk diukur secara bersama. PLS (Partial Least Square) merupakan alternatif untuk menganalisis dengan SEM dengan basis varian atau. Terdapat 2 jenis permodelan dalam teknik ini, yaitu outer model (measurement model) dan inner model (structural model). Untuk menjawab permasalahan penelitian, maka digunakan alat analisis **software PLS**. sebagai berikut :

1. **Uji Kelayakan Instrumen (Outer Model / Measurement Model)**

Outer model atau measurement model atau model pengukuran digunakan untuk menspesifikasikan hubungan variabel laten dan indikatornya. Modal ini tidak memiliki ukuran tunggal yang dapat menilai seberapa baik kecocokan model dengan data. Maka ukuran diambil melalui model pengukuran reflektif. Composite Reliability (CR) digunakan untuk menguji reliabilitas dengan ambang batas yang di persyaratkan adalah sebesar 0,6. Average Variance Extracted (AVE) digunakan untuk menguji validitas konstruk dengan ambang batas yang dipersyaratkan adalah sebesar 0,5. Rasio korelasi Heterotrait-Monotrait (HTMT) digunakan untuk mengukur validitas diskriminan dengan batas nilai yang direkomendasikan yaitu tidak lebih dari 0,9 (Umar, 2013)

2. **Inner Model (Structural Model)**

Inner model atau structural model digunakan untuk menguji atau mengetahui hubungan antar variabel laten. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengevaluasi bagaimana variabel endogen mampu mewakili variabel eksogen. Nilai pengukuran setiap variabel adalah rendah, sedang dan tinggi. Apabila nilai dibawah 0.33 maka dianggap rendah, diatas 0.33 adalah sedang dan diatas 0.67 dianggap tinggi.

Ukuran efek pada variabel laten endogen juga akan dianalisis dalam penelitian ini. Ukuran efek (F^2) menggambarkan kekuatan pengaruh atau hubungan antar variabel. Nilai pengukurannya adalah kuat, sedang dan lemah. Nilai dianggap kuat apabila berada di atas 0.35, nilai dianggap sedang apabila berada antara 0.15 – 0.35. Nilai diantara 0.02 – 0.15 dianggap lemah dan dianggap tidak berpengaruh apabila nilai dibawah 0.02. (Umar, 2013).

• Analisis mediasi VAF (*Variance Accounting For*)

1. Jika b & c tidak signifikan maka tidak terdapat pengaruh mediasi
2. Jika b & c signifikan maka hitung nilai VAF.
 - $VAF \geq 80\%$: Mediasi penuh/ sempurna
 - $VAF \geq 20\%$ dan $< 80\%$: Memediasi parsial
 - $VAF < 20\%$: Tidak ada pengaruh mediasi

3. **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model *structural equation modeling (SEM)* dengan *smartPLS*. Dalam full model *structural equation modeling* selain mengkonfrimasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten (Umar, 2013). Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan *Path Coefisien* pada pengujian *inner model*. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai p value dibawah 0,05 maka dinyatakan diterima atau terbukti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullateef, A. O., Mohd Muktar, S. S., Yusoff, R. Z., & Safinaz, I. (2014). Effects Of Customer Relationship Management Strategy On Call Centre's Employee Intention To Quit: Evidence From Malaysia Call Centers. *Procedia - Social And Behavioral Sciences* , 305 – 315.
- Agila, S. (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Niat Resign. *E-Journal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Analisis Perbandingan Kepuasan Kerja Karyawan Generasi X Dan Generasi Y . (2020). *Dameria Gita Olivia* .
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Bayarçelik, E., & Findikli, M. A. (2016, November 24). The Mediating Effect Of Job Satisfaction On The Relation Between Organizational Justice Perception And Intention To Leave. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 235, Pages 403-411.
- Daverson, J. (2020). Jane Daverson, Sebagian Dari Generasi Ini Memiliki Tingkah Laku Negatif Seperti Tidak Hormat Pada Orang Tua, Mulai Mengenal Musik Punk, Dan Mencoba Menggunakan Ganja. *Elzheiver*.
- Defanka, A. (2019). Teori Yang Berkaitan Dengan Generasi X,Y,Z. *Jurnal Sains Ekonomi*.
- Dewi, P. S. (2019). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION A. *E-Jurnal Manajemen* , Vol. 8, No. 6, 2019 :3646-3673.
- Doğantekin, A., Boğanbekir, E., & Dedeoğlu, B. (2023). The Effect Of Customer Incivility On Employees' Work Effort And Intention To Quit: Mediating Role Of Job Satisfaction. *Tourishm Management Perspective*.
- Ekingen, E., Teles, M., Yildiz, A., & Yildirim, M. (2023). Mediating Effect Of Work Stress In The Relationship Between Fear Of COVID-19 And Nurses' Organizational And Professional Turnover Intentions. *Elshevier - Archives Of Psychiatric Nursing* , 97 - 105.
- Febrianto, R. (2020). Pengaruh Keterlibatan Pimpinan Dengan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen SDM* (Vol. 2). Yogyakarta: CAPS.
- Herianto, D. (2021). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Hijabuhan, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Generasi X,Y,Z. *JIMEA*.
- Indrawati, & Puspita. (2021). Perbedaan Keterikatan Kerja Berdasarkan Generasi Kerja Karyawan Pada. *Journal Of Econmics*.
- Lakabuandi, D. (2019). Employee Relationship Sebuah Perusahaan Berdasarkan Agama Islam. *Jurnal Akidah Islam Ekonomi Bisnis*.
- Lopez, S. M., & Ortiz, C. Q. (2022). Emotional Intelligence And Social Support Of Teachers: Exploring How Personal And Social Resources Are Associated With Job Satisfaction And Intentions To Quit Job. *Psicodidactica*, 168-175.
- Mobley, D. S. (2012). Indikator Turnover. *Manajemen SDM Indonesia*.
- Ni Nyoman Ari Novarini, N. L. (2016). Pengaruhs Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Furamaxclusive Ocean Beach Seminyak Hotel. *Jurnal Ilmu Managemen*, Vol 1.
- Olaniyan, O. S., & Hystad, S. (2016). Employees' Psychological Capital, Job Satisfaction, Insecurity, And Intentions To Quit: The Direct And Indirect Effects Of Authentic. *Journal Of Work And Organizational Psychology*, 163-171.
- Olivia, D. G., & Fakhri, M. (2020). Analisis Perbandingan Kepuasan Kerja Karyawan Generasi X Dan Generasi Y PT Pos Indonesia. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* .

- Praweswari, R. (2020). Hubungan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Dengan Niat Resign Terhadap Stres Kerja. *Ekonomi Sains Manajemen*.
- Putra, D. A., & Sondakh. (2021). Pengertian SEM PLS Dan Cara Pengaplikasiannya. *Lembar Kerja Karya Ilmiah*.
- Reditayasa. (2019). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi Ventura*.
- Ridlo, A. (2012). Definisi Intention To Quit. *Manajemen SDM*.
- Sambodo, I. A. (2020). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA. *Jurnal Ekonomi Bisnis*.
- Suparto. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap. *Jurnal Ekonomi*.
- Susanti, D., & Halilah, L. (2029). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada CV Rabbani Asysa). *Polban*.
- Susi. (2019). Tantangan Perusahaan Mengelola Perbedaan Generasi Karyawan. *Jurnal Sains Ekonomi*.
- Umami, R. (2019). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KANTOR. *JUOB*.
- Wibowo. (2016). Kepuasan Kerja. In A. Y. Hamali, *Pemahaman Manajemen SDM* (P. 501). Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Wulansari, C. (2020). Engaruh Beban Kerja Berlebih Serta Stres Kerja Terhadap Niat Mengundurkan Diri Auditor Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Kap Big Four Indonesia. Magister Thesis, Universitas Brawijaya. *Unbraw Repository*.
- Yasa, I. G. (2020). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Perpustakaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia*.