

Hubungan antara Stres Kerja dan Turnover Tendency dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Prima Sejati Sejahtera)

Relationship Between Jobstress and Turnover Tendency with Job Satisfaction as Mediation Variable (Studies on Employees PT Prima Sejati Sejahtera)

Dhamar Pramudhita dan Susanto Tirtoprojo

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas Maret
susantotp57@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the relation between job stress with job satisfaction, relation between job stress with turnover tendency, and relation between job stress and turnover tendency with job satisfaction as mediation variable. This research was conducted on the employees of PT. Prima Sejati Sejahtera. This research uses survey method and use convenience sampling technique. This study took 100 samples from the production division of PT. Prima Sejati Sejahtera. As for testing the hypothesis is used. Simple linear regression to determine the effect of job stress on job satisfaction and change of tendency. Multiple linear regression to know the role relation of job satisfaction as a variable of mediating job stress. From result of data analysis known that job stress have negative effect to job satisfaction and have positive effect to turnover tendency. But job satisfaction does not mediate the effect of work stress on on turnover tendencies.

Keyword: *job stress, job satisfaction, turnover tendency*

PENDAHULUAN

Dunia usaha dan organisasi saat ini berkembang pesat yang ditandai dengan kemajuan informasi, teknologi, perubahan selera pasar, fluktuasi ekonomi, dan kondisi dinamis lain mendorong perusahaan untuk dengan cepat merespon dan beradaptasi dengan lingkungan agar tetap dapat bersaing dalam persaingan global. Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan keinginan untuk pindah bagi karyawan (*turnover intention/tendency*) yang pada akhirnya dapat menimbulkan *turnover* yang sebenarnya.

Stres sebagai kondisi dinamik yang dihadapi individu dalam menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan sesuatu yang sangat diinginkannya (Robbins, 2003). Menurut Newstrom dan Davis dalam Suhanto (2009) stress bisa terjadi karena faktor-faktor yang menyebabkannya, atau bisa juga disebut *stressor*. Menurut Robbins (2003), ada sejumlah kondisi yang menyebabkan stres bagi para karyawan yaitu beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang buruk, iklim politik yang tidak aman, wewenang yang tidak memadai untuk melaksanakan tanggung jawab, perbedaan antara nilai perusahaan dan karyawan, frustrasi dan lain sebagainya. Dampak negatif dari stress dapat terjadi dalam bentuk respon biologis (demam, meningkatnya detak jantung), respon emosional (marah, depresi, frustrasi), meningkatnya kecelakaan di tempat kerja. Lebih jauh lagi stress dapat menyebabkan ketidakpuasan

kerja, meningkatnya jumlah karyawan yang keluar (*turnover*), dan kehilangan tenaga kerja yang direkrut oleh perusahaan lain (Hemmington dan Smith dalam Nugroho, 2008). Dalam penelitian terdahulu para peneliti banyak menggunakan *variable stres kerja* sebagai dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja biasa dideskripsikan sebagai suatu respon afektif terhadap suatu perusahaan, tetapi bagi sebagian besar peneliti, kepuasan kerja lebih banyak diterangkan sebagai suatu evaluasi kognitif pada ciri-ciri atau keistimewaan suatu pekerjaan (Robbins, 2001). Dari hal tersebut kepuasan kerja adalah suatu sikap yang disusun dari dua komponen yaitu komponen kognitif serta komponen afektif yang terdiri dari emosi dan *mood*. Dimana komponen kognitif cenderung tetap atau tidak berubah dalam jangka waktu yang relatif panjang, sedangkan komponen afektif sangat cepat berubah setiap saat (Robbins, 2001). Kepuasan kerja muncul disebabkan oleh faktor-faktor pendukung timbulnya kepuasan kerja pada karyawan. Dalam penelitiannya, (Gilmer dalam Desiana dan Soetjipto, 2006) menemukan bahwa terdapat sepuluh dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan, yaitu keamanan, kesempatan untuk maju, perusahaan (manajemen), upah, aspek intrinsik dan pekerjaan, supervisi, aspek sosial dan pekerjaan, komunikasi, kondisi kerja dan benefit. Luthans (2006) mengemukakan mengungkapkan lima dimensi yang mencerminkan karakteristik penting tentang kerja yang ditanggapi karyawan secara efektif, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi (pengawasan) dan rekan kerja.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan lebih produktif, memberikan kontribusi terhadap sasaran dan tujuan organisasi, dan pada umumnya memiliki keinginan yang rendah untuk keluar dari perusahaan. Ketidakpuasan karyawan juga cenderung memunculkan praktek tingkah laku penarikan diri dari pekerjaan seperti keluar dari perusahaan atau pengunduran diri dan mempertimbangkan kesempatan memperoleh pekerjaan yang lain. Berbagai definisi tentang *turnover tendency/intention* diungkapkan oleh para peneliti. Turnover intention menurut Cotton dan Tuttle dalam Suhanto (2009) diartikan sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu menurut Maertz dan Campion dalam Samad (2006) proses identifikasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk pindah (*turnover intention*) menjadi suatu hal yang penting untuk dipertimbangkan dan menjadi suatu yang efektif untuk menurunkan angka turnover yang sebenarnya.

Tingginya tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan. Beberapa penelitian dan literatur menunjukkan bahwa *intention to leave* atau *turnover tendency* yang sering disebut dengan istilah *turnover intention* mengacu pada niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam perilaku nyata (Pasewark dan Strawser, 1996). *Turnover* karyawan yang tinggi, secara lambat tetapi pasti, dapat menyebabkan perusahaan mengalami kemunduran kinerja dan mengalami penurunan keuntungan. Kondisi ini menyebabkan perusahaan harus sering melakukan recruitment dan training untuk mengisi jabatan atau posisi yang kosong yang dapat menelan biaya tinggi, diukur dari biaya perekrutan sampai dengan pembinaan, pemberdayaan mereka dan potensi serta *skill* mereka sampai dapat menghasilkan manfaat bagi perusahaan. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang dapat digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada perusahaan.

Turnover dapat diartikan sebagai suatu perkiraan kemungkinan seorang individu akan tetap berada dalam suatu organisasi dijelaskan oleh Cotton dan Tuttle (1986).

Winterton (2004) mengemukakan tiga pendapat penting mengenai turnover karyawan; pertama, pendidikan dan pengembangan membawa biaya utama untuk proses pergantian karyawan; kedua, mempertahankan pengetahuan dan keahlian bagi karyawan yang meninggalkan perusahaan; ketiga, perusahaan perlu mengeluarkan biaya untuk pendidikan dan pengembangan. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, penulis akan melakukan replikasi penelitian dengan variable stres kerja dan *turnover tendency* dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Dengan variable tersebut penelitian ini cocok dilakukan pada perusahaan dengan jam kerja paruh waktu, memiliki jumlah karyawan banyak, dan jam lembur yang tidak menentu dikarenakan target produksi yang tinggi seperti pabrik. Dengan adanya jam kerja dan jam lembur yang tidak menentu akan menimbulkan stress kerja yang akan berpengaruh pada kepuasan kerja dan berdampak pada keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan.

LANDASAN TEORI

Stres Kerja

Robbins (2001) stres disederhanakan menjadi tiga kelompok umum untuk menjelaskan variasi dalam stres pekerjaan di pekerjaan dan organisasi. Kelompok pertama berisi faktor eksternal lingkungan (misalnya, lingkungan hukum dan harapan masyarakat). Kelompok kedua berisi stres yang umum untuk berbagai organisasi (misalnya, gaya kepemimpinan atasan organisasi, struktur upah non-kompetitif, deskripsi pekerjaan yang buruk dan tidak efektif strategi motivasi organisasi). Kelompok terakhir mengandung faktor individu (misalnya, kehidupan pribadi, ketidakjelasan peran dan konflik peran).

Banyak penelitian mengenai stress kerja, stres disederhanakan menjadi tiga kelompok umum untuk menjelaskan variasi dalam stres pekerjaan di pekerjaan dan organisasi. Kelompok pertama berisi faktor eksternal lingkungan (misalnya, lingkungan hukum dan harapan masyarakat). Kelompok kedua berisi stres yang umum untuk berbagai organisasi (misalnya, gaya kepemimpinan atasan organisasi, struktur upah non-kompetitif, deskripsi pekerjaan yang buruk dan tidak efektif strategi motivasi organisasi). Kelompok terakhir mengandung faktor individu (misalnya, kehidupan pribadi, ketidakjelasan peran dan konflik peran) dijelaskan oleh Robbins (2001). Mengikuti metode yang dijelaskan oleh Smith (1981), stres harus diklasifikasikan ke dalam enam kategori: entitas lingkungan, beban kerja, waktu kerja, peran kerja, tugas dan karir kerja. Robbins (2003) mendefinisikan stress kerja sebagai kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (constrains), atau tuntutan (demands) yang terkait dengan apa yang diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti tetapi penting. Taylor (1999) dianggap stres kerja sebagai reaksi emosional untuk beban kerja yang berlebihan, dan stres dianggap sebagai reaksi perilaku yang disebabkan oleh peran ambiguitas dan konflik peran.

Definisi yang tidak konsisten dari stres kerja dan kurangnya alat pengukuran standar kompak dan komprehensif terkait dengan stres kerja, pada tahun (1988, Cooper et al) mengusulkan Stres Kerja Indicator (OSI), di mana tekanan kerja diukur dan kemudian diklasifikasikan ke dalam enam domain berdasarkan 167 item. Keenam domain adalah sebagai berikut; pertama, kepuasan kerja; kedua, kesehatan, termasuk mental dan fisik; ketiga, perilaku, termasuk sikap tentang kehidupan, gaya perilaku, dan ambisi; keempat, locus of control, termasuk pasukan organisasi, proses manajemen, dan pengaruh individu; kelima, sumber dari tekanan, termasuk faktor-faktor intrinsik

pekerjaan, peran manajerial, hubungan dengan orang lain, karir dan prestasi, struktur organisasi dan iklim, kehidupan kerja dan keseimbangan; keenam, dukungan sosial, strategi tugas, logika, hubungan antara rumah dan pekerjaan, penggunaan waktu yang efektif dan keterlibatan.

Turnover Tendency

Cotton dan Tuttle (1986) mengidentifikasi tiga kategori penyebab turnover karyawan; pertama faktor yang berhubungan dengan pekerjaan (misalnya, kepuasan kerja, gaji, kinerja, komitmen organisasi); kedua faktor individu (misalnya, usia, pendidikan, jenis kelamin, masa kerja); dan ketiga faktor eksternal (misalnya, tingkat pengangguran, persepsi kerja, kehadiran serikat). Adanya karyawan yang keluar dari organisasi memerlukan biaya yang besar dalam bentuk kerugian yang besar terhadap tenaga ahli yang mungkin juga memindahkan pengetahuan spesifik perusahaan kepada pesaing (Carmeli dan Weisberg, 2006). Penelitian empiris mengenai *turnover* karyawan telah banyak dilakukan sebagai upaya untuk mengidentifikasi sebab-sebab pengunduran diri karyawan. Satu dasar pemikiran yang penting mengenai *turnover* karyawan adalah bahwa karyawan yang potensial dapat lebih dikembangkan di kemudian hari dan dapat ditingkatkan ke level atau produktivitas yang lebih tinggi dan juga dapat memberikan kontribusi yang signifikan kepada perusahaan, dengan demikian juga dapat meningkatkan gaji dan penghargaan. Karenanya, pengembangan sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dan merupakan satu mata rantai dengan *turnover* karyawan (Carmeli dan Weisberg, 2006).

Turnover intention/tendency didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan. Seorang karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya, akan menunjukkan sikap yang baik secara keseluruhan di tempat kerja dan menyebabkan meningkatnya komitmen terhadap organisasi yang akhirnya akan menyebabkan rendahnya niat untuk keluar dari perusahaan (*intention to quit*) (Raabe dan Beehr dalam Nugroho, 2003). Busch *et al.*, dalam Hwang dan Huei Kuo (2006) menjelaskan bahwa seseorang yang relatif puas terhadap pekerjaannya akan tetap tinggal dalam perusahaan lebih lama, dan dapat menurunkan angka keluar masuk karyawan dan mengurangi keabsenan. Tan, Tiong & Ngoh (2007) dalam Andika (2013), dalam sebuah studi menemukan bahwa beberapa variabel yang berkaitan dengan *turnover tendency* dibagi menjadi tiga kategori besar, yaitu faktor demografi (usia, gender, status pernikahan, dan jumlah anak karyawan), faktor organisasional (masa pengabdian, gaji yang diberikan, dan jumlah staf yang dimiliki oleh karyawan) dan faktor sikap (attitudinal) (kepuasan kerja, stress yang berkaitan dengan pekerjaan, dan tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan). Abelson dalam Hartato (2010) juga menyatakan bahwa sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atasan atau ada organisasi lain yang dirasakan lebih baik, sedangkan *unavoidable voluntary turnover* dapat disebabkan oleh perubahan jalur karir atau faktor keluarga. *Turnover intentions* yang dibahas dalam penelitian ini adalah dalam konteks model *Avoidable voluntary turnover*.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya atau dapat juga diartikan sebagai perbedaan antara jumlah imbalan atau penghargaan

yang diterima oleh karyawan dan jumlah yang seharusnya mereka dapatkan (Robbins, 2003). Menurut Kalleberg (1977) disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam arti keseluruhan dengan mempertimbangkan persepsi dari kepuasan dan ketidakpuasan dengan konstruksi pekerjaan yang berbeda. Robbins (2003) seseorang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan memperlihatkan sikap yang negative terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja mengacu pada keadaan di mana karyawan mengambil kesenangan dari pekerjaan mereka, atau negara yang positif dan emosional dari karyawan setelah penilaian dari pekerjaan-nya dan kinerja (Shaikh et al., 2012). Menurut Robbins & Judge (2009), kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang sangat bersifat individual. Dimana, setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Seperti yang dikatakan oleh Frazer (1985) bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi yang amat subyektif, pribadi tertentu merasakan sesuatu sebagai hal yang menguntungkan atau tidak menguntungkan baginya.

Timmreck (2001) mendefinisikan kepuasan kerja adalah terpenuhi atau tidaknya keinginan terhadap pekerjaan. Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Pegawai yang menikmati pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja keras dan balas jasa dirasa adil dan layak (Fathoni, 2001). Menurut Handoko (2011) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya. Susskin et al. (2000) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan dari pekerjaan mereka. Sedangkan Luthans, (2006) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang." Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Terdapat tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respons umum dalam kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap situasi kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan.

Pengaruh Negatif Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja

Banyak penelitian mengenai hubungan antara stres dan kepuasan kerja. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Hasil penelitian yang dilakukan

oleh Mansoor, Fida, Nasir, dan Ahmad (2010) dalam penelitiannya pada sektor telekomunikasi di Pakistan menyimpulkan bahwa *job stress* berpengaruh signifikan negative terhadap kepuasan kerja.

Terkait penelitian didasarkan pada industri jasa dan pendidikan menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja (misalnya, Defrank dan Stroup, 1989; Jones et al, 2007; Kim et al, 2009; Klenke -Hamel dan Mathieu, 1990; Lu et al, 2007; Litt dan Turk, 1985; Ortqvist dan Wincent, 2006). Salah satu dampak stres secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dan stress juga dapat menyebabkan ketidakpuasan (Robbins, 2003). Penelitian lain yang dilakukan oleh Bhagat dan Allie dalam Sullivan dan Bhagat (1992) menggunakan variabel *moderating sense of competence* menguji hubungan antara stres dan kepuasan kerja dengan menggunakan sampel 276 orang guru sekolah dasar menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₁: Hubungan signifikan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja.

Pengaruh Positif Stres Kerja dengan *Turnover Tendency*

Hubungan antara stres kerja dan *turnover tendency* telah banyak dievaluasi dalam berbagai literatur. Secara umum, hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. Sebagai contoh, stres kerja berhubungan positif dengan keinginan untuk pergi pegawai (Williams, 2003). Stress kerja juga dikaitkan dengan *turnover tendency*. Stress kerja dilaporkan menjadi pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover tendency* antar perawat dikorea (Lee et. al., 2011). Penelitian yang dilakukan oleh Wefald, Smith, Safastano dan Downey (2008) dengan judul "*A structural model of workload, job attitudes, stress, and turnover intentions*" menemukan bahwa *job stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Chen, Lin, dan Lien (2008) dalam penelitiannya yang berjudul "*Modelling job stress as mediation role in predicting turnover intention*", menemukan bahwa *job stress* berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention*.

H₂: Hubungan signifikan positif antara stres kerja dengan *turnover tendency*.

Pengaruh Negatif Kepuasan Kerja dengan *Turnover Tendency*

Meskipun ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dan pergantian karyawan, beberapa peneliti berpendapat bahwa faktor-faktor penentu kepuasan kerja mungkin berbeda antara budaya dan negara, sehingga mempengaruhi hubungan dengan niat perputaran karyawan (Spector, 2000; Kirkman dan Shapiro, 2001). Didukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat turnover (Almer dan Kaplan, 2002 dalam Gita, 2014).

Pada tahun 1977, Mobley menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat yang lebih tinggi dari *turnover tendency* ditampilkan tingkat yang lebih rendah dari kepuasan kerja, menunjukkan hubungan negatif antara kedua faktor ini. Thatcher et al. (2003) menambahkan lebih banyak dimensi untuk hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover*, termasuk interaksi antara kepuasan kerja, retensi karyawan, keinginan untuk berhenti dialami oleh karyawan dan peluang atau kemudahan berhenti. Churchill, Ford dan Walker dalam Suhanto (2009) menemukan bahwa adanya hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dan keluar masuknya tenaga kerja (*job turnover*); ketidakpuasan pekerja akan membuat karyawan lebih suka untuk keluar dari perusahaan dan mencari

pekerjaan lain.

H₃: Hubungan signifikan negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover tendency*.

Hubungan antara Stres Kerja dan *Turnover Tendency* dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator

Sebagai mediator, kepuasan kerja cenderung meningkatkan hubungan yang positif, seperti hubungan antara perilaku kewarganegaraan organisasi dan turnover yang rendah (Tsai & Wu, 2010) dan melemahkan hubungan negative antara stress dan *turnover tendency* yang rendah (Kuo et al., 2014). Stress dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*), meningkatnya jumlah karyawan yang keluar (*turnover*), dan kehilangan tenaga kerja yang direkrut oleh perusahaan lain (Hemmington dan Smith dalam Nugroho, 2008). Yuhui (2011) dalam penelitiannya yang berjudul "*Occupational Stressors, Turnover Intention and the Mediating Influence of Job Satisfaction: Evidence from China*" menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja pada *turnover intention*.

H₄: Hubungan antara stres kerja dan *turnover tendency* dengan kepuasan kerja sebagai mediator.

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuisisioner). Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mampu mengukur apa yang diukur (Ghozali, 2005). Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner. Instrumen dapat dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2004). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS.

Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas suatu pengukuran mencerminkan apakah suatu pengukuran dapat terbebas dari kesalahan (*error*), sehingga memberikan hasil pengukuran yang konsisten pada kondisi yang berbeda dan pada masing-masing butir dalam instrumen (Sekaran, 2000). Untuk mengukur reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan nilai koefisien Cronbach's alpha yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi yang tinggi. Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran (2006) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria alpha sebagai berikut:

1. 0,80 - 1,0 = Reliabilitas Baik
2. 0,60 - 0,79 = Reliabilitas Diterima
3. < 0,60 = Reliabilitas Buruk

Uji Multikorelasi

Multikolinieritas adalah adanya hubungan linier yang sempurna (mendekati

sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas (Kuncoro, 2001). Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2001). Cara mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan mengamati nilai *Varian Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Batas VIF adalah 10 dan nilai dari *Tolerance* adalah 0,1. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai *Tolerance* kurang dari 0,1 maka terjadi Multikolinieritas. Bila ada variabel independen yang terkena multikolinieritas maka variabel tersebut harus dikeluarkan dari modal penelitian (Ghozali, 2001).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak (Kuncoro, 2001). Model regresi yang baik adalah data normal atau mendekati normal. Pengambilan keputusan mengenai normalitas adalah sebagai berikut:

- Jika $p < 0,05$ maka distribusi data tidak normal
- Jika $p > 0,05$ maka distribusi data normal

Uji hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung dan memprediksi variabel tergantung dengan menggunakan variabel bebas. Gujarati (2006) mendefinisikan analisis regresi sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang diterangkan (the explained variabel) dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (the explanatory). Variabel pertama disebut juga sebagai variabel tergantung dan variabel kedua disebut juga sebagai variabel bebas. Dikatakan signifikan apabila probabilitasnya $< 0,05$.

Penghitungan analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS Statistics 23 for windows*. Untuk pengujian variabel mediasi menggunakan metode yang digunakan Baron dan Kenny (2008) bahwa fungsi variabel pemediasi ketika:

1. Variabel independen berpengaruh signifikan pada variabel mediasi.
2. Variabel independen berpengaruh signifikan pada variabel dependen.
3. Variabel mediasi berpengaruh signifikan pada variabel dependen ketika variabel independen dimasukkan dalam persamaan regresi.
4. Jika pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen menjadi tidak signifikan ketika dimasukkan variabel mediasi, maka terjadi mediasi secara penuh (*fully mediating*), sedangkan jika berpengaruh tetap signifikan tetap kekuatannya berkurang maka terjadi *partially mediating*.

Kemudian ada tiga persamaan regresi (Baron and Kenny., 1986) sebagai berikut:

1. Persamaan regresi sederhana variabel modiator (M) pada variabel independen (X):
 $M = i_1 + a X + e_1$
2. Persamaan regresi sederhana variabel dependen (Y) pada variabel independen (X):
 $Y = i_2 + c X + e_2$
3. Persamaan regresi berganda variabel dependen (Y) pada kedua variabel independen (X) dan mediator (M): $Y = i_3 + c' X + b M + e_3$

Dimana i adalah koefisien intersep

Berdasarkan hasil estimasi ketiga model regresi tersebut, ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi untuk tercapainya mediasi. Pertama, variabel

independen harus signifikan mempengaruhi variabel mediator pada persamaan pertama, jadi koefisien $a \neq 0$; kedua, variabel independen harus signifikan mempengaruhi variabel dependen pada persamaan kedua, jadi koefisien $c \neq 0$; dan ketiga, variabel mediator harus signifikan mempengaruhi variabel dependen pada persamaan ketiga, jadi koefisien $b \neq 0$. Mediasi terjadi jika pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lebih rendah pada persamaan ketiga (c') dibandingkan pada persamaan kedua (c) (Baron and Kenny., 1986).

Sebenarnya koefisien a dan b yang signifikan sudah cukup untuk menunjukkan adanya mediasi, meskipun c tidak signifikan. Sehingga tahap esensial dalam pengujian mediasional adalah step 2 dan step 3. Jadi (1) variabel independen mempengaruhi mediator dan (2) mediator mempengaruhi dependen meskipun independen tidak mempengaruhi dependen (Kenny et al., 1998 dalam Larsman., 2006; Kenny., 2008; McKinnon., 2008). Bila step 2 dan step 3 terpenuhi dan koefisien c' tidak signifikan ($c' = 0$) maka terjadi *perfect* atau *complete mediation*. Bila koefisien c' berkurang namun tetap signifikan ($c' \neq 0$) maka dinyatakan terjadi *partial mediation* (Kenny., 2008; Preacher and Hayes., 2004).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan valid atau tidak validnya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar, serta sebaliknya alat ukur yang tidak valid adalah yang memberikan hasil ukuran menyimpang dari tujuannya (Jogiyanto, 2004). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program spss 23 for windows.

Tabel 1 KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,872
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2596,083
	Df	190
	Sig.	,000

Sumber: data primer yang diolah, 2017.

Hasil perhitungan pada tabel IV.7 *KMO (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy)* dan signifikansi dari skor hasil penyebaran kuesioner menunjukkan nilai *KMO* sebesar 0,872 dengan signifikansi 0,000 yang berarti nilai *KMO* hasil perhitungan $> 0,5$ dan signifikansi $< 0,05$ berarti variabel-variabel tersebut dinyatakan valid.

Tabel 2 Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
SK1	,959		
SK2	,887		
SK3	,905		
SK4	,911		
SK5	,859		
SK6	,916		
SK7	,952		
SK8	,942		
SK9	,901		
SK10	,871		
SK11	,909		
SK12	,839		
SK13	,781		
SK14	,857		
SK15	,762		
KK1		,825	
KK2		,772	
KK3		,888	
TT1			,943
TT2			,954
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.			
a. Rotation converged in 4 iterations.			

Sumber: data primer yang diolah, 2017.

Hasil analisis pada tabel IV.8 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid, karena setiap variable telah terekstrak secara sempurna dan memiliki nilai factor loading > 0,50.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Untuk mengukur reliabilitas dari instrumen penelitian ini dilakukan dengan item-to-total correlation dan Cronbach's Alpha dengan bantuan program komputer SPSS 23. Dalam pengukurannya, one shot akan dilakukan dengan analisis Cronbach's Alpha. Triton, P.B (2005) mengklasifikasi nilai cronbach's alpha, nilai

cronbach's alfa 0,807 atau $> 0,60$ dengan demikian variabel stres kerja dapat dikatakan reliabel. Nilai cronbach's alfa 0,783 atau $> 0,60$ dengan demikian variabel kepuasan kerja dapat dikatakan reliabel. Nilai cronbach's alfa 0,925 atau $> 0,60$ dengan demikian variabel *turnover tendency* dapat dikatakan reliabel.

Tabel 3 Uji Reliabelitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja	0,807	Reliabelitas baik
Kepuasan Kerja	0,783	Reliabelitas diterima
Turnover Tendency	0,925	Reliabelitas baik

Sumber: data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel IV.12 diperoleh hasil dari ketiga variabel yang diteliti, yaitu: stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover tendency* memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,60$, yang berarti bahwa instrumen yang diteliti untuk mengungkap ketiga variabel tersebut dinyatakan layak dijadikan instrumen dalam penelitian ini atau dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.39965225
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.070
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: data primer yang diolah, 2017.

Hasil pengujian normalitas data yang ditunjukkan pada tabel IV.13 dengan Uji One Sample *Kolmogorof-Smirnov Test* stres kerja terhadap *turnover tendency* menunjukkan nilai Symp. Sig (2-tailed) Sebesar 0,071 $> 0,05$) sehingga dikatakan berdistribusi Normal. Uji *One Sample Kolmogorof-Smirnov Test* stres kerja terhadap *turnover tendency* menunjukkan nilai Symp. Sig (2-tailed) Sebesar 0,200 $> 0,05$) sehingga

dikatakan berdistribusi Normal.

Uji Multikorelasi

Tabel 5 Hasil uji multikorelasi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.912	.657		5.950	.000		
	SK	.389	.140	.196	2.778	.007	.748	1.338
	KK	-.748	.077	-.682	-9.652	.000	.748	1.338

a. Dependent Variable: TT

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan diatas menunjukan bahwa nilai tolerace lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikoleritas.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan regresi berganda dengan bantuan program *SPSS 16 for Windows*. Untuk menguji hipoteisi pertama dilakukan uji regresi antara variabel stres kerja dengan kepuasan kerja. Hipotesis ke dua dilakukan uji regresi antara variabel stres kerja dengan *turnover tendency*. Sedangkan untuk hipotesis ke tiga dilakukan uji regresi antara variabel kepuasan kerja dengan *turnover tendency*, dan dilakukan uji regresi berganda menguji hubungan antara variabel stres kerja, kepuasan kerja dengan *turnover tendency*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.521	.651		8.478	.000
	mean SK	-.909	.158	-.502	-5.753	.000

a. Dependent Variable: mean KK

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Hasil analisis regresi pada tabel IV.15 menunjukan bahwa nilai konstanta sebesar 5,521, artinya jika nilai stres kerja 0, maka kepuasan kerja nilainya 5,521. Hasil dari

koefisien regresi variabel stres kerja sebesar $-.909$, artinya jika stres kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami peingkatan sebesar $-.909$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja.

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Antara Stres Kerja dengan Turnover Tendency

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.216	.696		-.311	.757
	mean SK	1.068	.169	.539	6.333	.000

a. Dependent Variable: mean TT

Sumner: Data primer yang diolah, 2017.

Hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar $-.216$, artinya jika nilai stres kerja 0, maka *turnover tendency* nilainya $-.216$. Hasil dari koefisien regresi variabel stres kerja sebesar $1,068$, artinya jika stres kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka *turnover tendency* akan mengalami peingkatan sebesar $1,068$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara stres kerja dengan *turnover tendency*.

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Antara Kepuasan Kerja Dengan Turnover Tendency

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.704	.131		43.693	.000
	mean KK	-.856	.069	-.781	-12.362	.000

a. Dependent Variable: mean TT

SumBer: Data primer yang diolah, 2017.

Hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar $5,704$, artinya jika nilai kepuasan kerja 0, maka *turnover tendency* nilainya $5,704$. Hasil dari koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar $-.856$, artinya jika kepuasan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka *turnover tendency* akan mengalami peingkatan sebesar $-.856$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif kepuasan kerja dengan *turnover tendency*.

Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.912	.657		5.950	.000
	mean KK	-.748	.077	-.682	-9.652	.000
	mean SK	.389	.140	.196	2.778	.007

a. Dependent Variable: mean TT

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Dari tabel diatas nilai output koefisien menunjukkan variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji regresi diatas dengan nilai koefisien stres kerja 0,389 dapat menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara stres kerja dengan *turnover tendency*, dan sementara nilai koefisien kepuasan kerja -0,748 dari tabel diatas dapat menunjukkan adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover tendency*. Sedangkan nilai konstanta 3,912, dapat diartikan jika stress kerja dan kepuasan kerja nilainya 0, maka *turnover tendency* nilainya 3,912.

Pembahasan Hipotesis

Dibawah ini merupakan tabel tentang hasil uji variabel:

Tabel 10 Hasil Uji Variabel

Pengujian Variabel Independen pada Variabel Mediasi					
Tahap 1	Standardized coefficients	t	Sig.	R ²	Keterangan
	B				
Stres Kerja	-,909	-5,753	,000	,252	Terpenuhi
Variabel Dependen: Kepuasan Kerja					
Pengujian Variabel Independen pada Variabel Dependen					
Tahap 2	Standardized coefficients	t	Sig.	R ²	Keterangan
	B				
Stres Kerja	1,068	6,333	,000	,290	Terpenuhi
Variabel Mediasi: <i>Turnover Tendency</i>					
Pengujian Variabel Mediasi pada Variabel Dependen					
Tahap 3	Standardized coefficients	t	Sig.	R ²	Keterangan
	B				
Kepuasan Kerja	-,856	-12,362	,000	,609	Terpenuhi

Variabel Dependen: <i>Turnover Tendency</i>					
Pengujian Variabel Independen dengan Variabel Mediasi pada Variabel Dependen					
Tahap 4	Standardized coefficients	t	Sig.	R ²	Keterangan
	B				
Stres Kerja	-,748	-9,652	,000	,638	Terpenuhi
Kepuasan Kerja	,389	2,778	,007		
Variabel Dependen: <i>Turnover Tendency</i>					

Sumber: Data diolah

Hipotesis 1: Hubungan signifikan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja

Berdasarkan analisis data yang ditunjukkan pada tabel IV.15, yang menunjukkan hasil dari koefisien regresi variabel stres kerja sebesar $-.909$, artinya jika stres kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami peingkatan sebesar $-.909$. Kemudian berdasarkan hasil R^2 yang dapat dilihat pada lembar lampiran menunjukkan nilai $0,252$ atau $25,2\%$, hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel stres kerja dapat menjelaskan $25,2\%$ variabel kepuasan kerja sedangkan $74,8\%$ sisanya dijelaskan oleh variabel lain. ipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah job stressor berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV. 15, nilai signifikasi $0,000$ ($\text{sig} < 0,05$) dan nilai $T -5,753$ yang berarti antara job stres dengan kepuasan kerja memiliki hubungan negatif. Yang berarti hipotesis 1 didukung. Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya. Artinya, secara statistik dapat ditunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa stress kerja pada karyawan dapat mengurangi kepuasan kerja. Jadi semakin tinggi stres kerja pada karyawan bagian produksi PT. Prima Sejati Sejahtera maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis 2: Hubungan signifikan positif antara stres kerja dengan *turnover tendency*

Berdasarkan analisis data yang ditunjukkan pada tabel IV.16, hasil dari koefisien regresi variabel stres kerja sebesar $1,068$, artinya jika stres kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka *turnover tendency* akan mengalami peingkatan sebesar $1,068$. Kemudian berdasarkan hasil R^2 yang dapat dilihat pada lembar lampiran menunjukkan nilai $0,290$ atau 29% , hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel stres kerja dapat menjelaskan 29% variabel *turnover tendency* sedangkan 71% sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV. 16, nilai signifikasi $0,000$ ($\text{sig} < 0,05$) dan nilai $T 6,333$ yang berarti hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan positif antara stres kerja dengan *turnover tendency*.

Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya. Artinya, secara statistik dapat ditunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap

turnover tendency. Hal ini mengindikasikan stres kerja pada karyawan dapat meningkatkan *turnover tendency* karyawan. Jadi semakin tinggi stres kerja pada karyawan bagian produksi PT. Prima Sejati Sejahtera maka *turnover tendency* karyawan akan semakin tinggi.

Hipotesis 3: Hubungan signifikan negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover tendency*

Berdasarkan analisis data yang ditunjukkan pada tabel IV.17, hasil dari koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar $-0,856$, artinya jika kepuasan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka *turnover tendency* akan mengalami peningkatan sebesar $-0,856$. Kemudian berdasarkan hasil R^2 yang dapat dilihat pada lembar lampiran menunjukkan nilai $0,609$ atau $60,9\%$, hasil tersebut dapat diartikan bahwa stres kerja dapat menjelaskan $60,9\%$ variabel kepuasan kerja sedangkan $39,1\%$ sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV. 16, nilai signifikansi $0,000$ ($\text{sig} < 0,05$) dan nilai $T -12,362$ yang berarti hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover tendency*. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya. Artinya, secara statistik dapat ditunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover tendency*. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pada karyawan dapat mengurangi *turnover tendency*. Jadi semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Prima Sejati Sejahtera maka semakin rendah *turnover tendency* karyawan.

Hipotesis 4: Hubungan antara stress kerja dan *turnover tendency* dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan analisis yang ditunjukkan pada tabel IV.18, hasil uji regresi berganda diatas dengan nilai koefisien $0,389$ dapat menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara stress kerja dengan *turnover tendency*, dan sementara nilai koefisien $0,748$ dari tabel diatas dapat menunjukkan adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover tendency*. Sedangkan nilai konstanta $3,912$, dapat diartikan jika stress kerja dan kepuasan kerja nilainya 0 , maka *turnover tendency* nilainya $3,912$. Kemudian berdasarkan hasil R^2 yang dapat dilihat pada lembar lampiran menunjukkan nilai $0,638$ atau $63,8\%$, hasil tersebut dapat diartikan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja dapat menjelaskan $63,8\%$ variabel *turnover tendency* sedangkan $36,2\%$ sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV. 18, nilai signifikansi dari kepuasan kerja dengan *turnover tendency* memiliki nilai $0,000$ ($\text{sig} < 0,05$) dan nilai $t -9,652$ yang berarti hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover tendency*. Sedangkan nilai signifikansi dari stress kerja dengan *turnover tendency* memiliki nilai $0,007$ ($\text{sig} > 0,05$) dan nilai $t 2,778$ yang berarti menunjukkan hasil yang tidak signifikan dikarenakan hasil $\text{sig} > 0,05$. Menurut Baron & Kenny (1986) salah satu syarat mediasi pada pengujian bersama variabel independen (stres kerja) dan variabel mediasi (kepuasan kerja) pada variabel dependen (*turnover tendency*) adalah variabel mediasi (kepuasan kerja) harus berpengaruh pada variabel dependen (*turnover tendency*). Dalam penelitian ini ketika dilakukan uji *turnover tendency* dengan dua variabel stress kerja dan kepuasan kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, dengan begitu salah satu

syarat mediasi Baron & Kenny tidak terpenuhi. Dengan hasil yang ditunjukkan konsisten dengan penelitian sebelumnya. Artinya, secara statistik dapat ditunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi stres kerja dan turnover tendency.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti mengenai hubungan antara stres kerja dan *turnover tendency* dengan kepuasan kerja sebagai mediator yang dilakukan pada karyawan bagian produksi PT. Prima Sejati Sejahtera dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya. Artinya, secara statistik dapat ditunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa stress kerja pada karyawan dapat mengurangi kepuasan kerja. Jadi semakin tinggi stres kerja pada karyawan bagian produksi PT. Prima Sejati Sejahtera maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.
2. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya. Artinya, secara statistik dapat ditunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover tendency. Hal ini mengindikasikan stres kerja pada karyawan dapat meningkatkan *turnover tendency* karyawan. Jadi semakin tinggi stres kerja pada karyawan bagian produksi PT. Prima Sejati Sejahtera maka *turnover tendency* karyawan akan semakin tinggi.
3. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya. Artinya, secara statistik dapat ditunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover tendency. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pada karyawan dapat mengurangi turnover tendency. Jadi semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Prima Sejati Sejahtera maka semakin rendah *turnover tendency* karyawan.
4. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya. Artinya, secara statistik dapat ditunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi stres kerja dan turnover tendency.

Keterbatasan Penelitian

Penulis mengakui bahwa dalam penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak terdapat keterbatasan, beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel control untuk menjelaskan lebih mendasar mengenai variabel yang diteliti, dengan demikian kurang mendasar juga untuk lebih membedakan karakteristik responden.
2. Hasil dari penelitian ini hanya didasarkan pada jawaban responden atas kuesioner yang telah disebar, sehingga data yang dikumpulkan kurang menggambarkan keadaan perusahaan yang sesungguhnya.
3. Penelitian ini menyebar kuesioner secara *Convenience sampling*, cara penyebaran tersebut adalah yang berdasar pada non probabiliti sampling teknik dimana subyek dipilih karena mudahnya aksesibilitas, kenyamanan, dan kedekatan kepada peneliti.

Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, maka peneliti memberikan

beberapa saran sebagai berikut:

1. Karena keterbatasan penulis dalam melakukan penelitian, maka pada penelitian selanjutnya agar melakukan penelitian dengan sampel yang sesuai dan dapat menjelaskan keadaan perusahaan yang sebenarnya.
2. Penelitian selanjutnya lebih baik melakukan wawancara langsung dengan responden agar mendapat informasi data yang lebih jelas.
3. Disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk menambah variabel independen agar dapat menjelaskan variabel dependen lebih mendasar.
4. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel kontrol agar mendapatkan hasil yang lebih baik.
5. Saran untuk perusahaan, selalu memberikan kenyamanan dalam bekerja supaya karyawan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja.
6. Untuk perusahaan memberikan tanggung jawab pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan itu sangatlah penting agar karyawan betah dengan lingkungan kerjanya.
7. Memberikan gaji, tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan karyawan sangatlah penting supaya karyawan tidak merasakan ketidakpuasan dalam bekerja.
8. Hindari segala hal yang dapat membuat karyawan merasa stres dalam melakukan pekerjaannya agar karyawan mendapat kepuasan dalam bekerja dan supaya karyawan tidak keluar dari pekerjaannya ataupun agar perusahaan tidak kehilangan karyawan dan harus melakukan perekrutan karyawan baru, karena itu dapat merugikan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastasios Z., 2014. Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus. *Tourism Management*.
- Andika, 2013. Analisis pengaruh beban kerja terhadap turnover intention dimediasi oleh kepuasan kerja dan stres kerja, Fakultas Ekonomi, UI, Indonesia.
- Cooper, C.L., Sloan, S.J., Williams, S., 1988. *Occupational Stress Indicator Management Guide*. NFER-Nelson Press, Windsor, UK.
- Cotton, J. and Tuttle, J., 1986. "Employee turnover: a meta-analysis and review with implication for research", *Academy of Management Review*, Vol. 11 No. 1, pp. 55-70.
- Gitta, 2014. Family interfering with work, job satisfaction, dan turnover intention, Fakultas Ekonomi, UNS, Indonesia.
- Jou, R.-C., Kuo, C.-W., Tang, M.-L., 2013. "A study of job stress and turnover tendency among air traffic controllers: The mediating effects of job satisfaction", *science direct*.
- Kalleberg, A.L., 1977. Work values and job rewards: a theory of job satisfaction. *American Sociological Review* 42, 124-143.
- Mobley, W.H., 1977. Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology* 62 (2), 237- 240.
- Price, J.L., 1977. *The Study of Turnover*. Iowa State University Press, Iowa.
- Price, J.L., 2001. Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower* 22 (7), 600-624.
- Rice, P.L., 1992. *Stress and Health*. Brooks/Cole Press, Pacific Grove, California.
- Robbins, S.P., 2001. *Organizational Behavior*, ninth ed. Prentice-Hall International Press,

- New Jersey.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A., 2009. *Organizational Behaviour* (15 ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Smith, R.M., 1981. *Person-item analysis with the Rasch model*. University of Chicago Press, Chicago.
- Spector, P.E., 1985. Measurement of human service staff satisfaction: development of job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology* 13 (6), 693-713.
- Spector, P.E., 2000. *Industrial and Organisational Psychology, Research and Practice*, 2nd ed., John Wiley & Sons, New York, NY.
- Susskind, Alex M., Carl P. Borchgrevink K. Michele Kacmar, and Robert A. Brymer., 2000. Customer service employees' behavioral intentions and attitudes: An examination of construct validity and a pathmodel. *International Journal of Hospitality Management* 19 (1): 53-77.
- Timmreck, Thomas, C., 2001. California State University San Bernardino, California, Managing, Motivation and Developing Job Satisfaction in The Health Care Work Environment. *The Health Care Manager*; September 2001; 20; 1; AB1/INFORM Research, pg 42.
- Wei (Amy), Foreman, T., 2009. "Job satisfaction and turnover in the Chinese retail industry", *Chinese Management Studies*, Vol. 3 Issue: 4, pp.356-378, doi: 10.1108/17506140911007503
- Winterton, 2004, 'A conceptual model of labor turnover and retention', *Human Resource Development International*, 7:3, pp. 371-390.