

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN
TURNOVER INTENTION (STUDI PADA JAWA POS RADAR MALANG –
PT. MALANG INTERMEDIA PERS)**

**Adisthia Faradina
Misbahuddin Azzuhri**

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya

ABSTRACT

The aims of this study are to investigate the influences of job stress on job satisfaction and job satisfaction on turnover intention; job stress on turnover intention; and job stress on turnover intention through job satisfaction. The sample frame of this study is all Jawa Pos Radar Malang's employees consist of 100 persons. The research used census sampling technique, and was collected 81 questionnaires that was completed. This research used quantitative approach, validity and reliability tests to measure the research instrument. This study employed path analysis to examine direct effect and indirect effect. The results showed that job stress has a significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a significant effect on turnover intention, and job stress has a significant effect on turnover intention through job satisfaction.

Keyword: job stress, turnover intention, job satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh (1) stres kerja terhadap kepuasan kerja, (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, (3) pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*, (4) pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Jawa Pos Radar Malang sejumlah 100 orang. teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus dan kuesioner yang terkumpul sejumlah 81 buah digunakan sebagai data primer. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian adalah uji validitas, reliabilitas, dan uji normalitas. Analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: stres kerja, *turnover intention*, kepuasan kerja.

Dalam era global yang sangat dinamis ini, organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tersebut dapat diraih dengan meningkatkan kualitas sumber daya di dalam organisasi. Salah satu sumber daya penentu keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan kumpulan individu dalam suatu organisasi yang akan melaksanakan pekerjaan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Oleh karena itu, dibutuhkan manajemen untuk mengelola sumber daya tersebut.

Perkembangan pesat pada era globalisasi saat ini membawa dampak pada persaingan global yang semakin kompetitif. Persaingan yang ketat antar perusahaan merupakan tantangan bagi manajer sumber daya manusia (SDM) dalam mengelola karyawan. Peran sumber daya manusia harus diperhatikan karena SDM adalah asset penting dari perusahaan. Dukungan serta kontribusi dari karyawan yang dimiliki perusahaan akan memberikan tingkat produktivitas dan kinerja yang tinggi. Karyawan juga memiliki tanggung jawab dalam pencapaian tujuan perusahaan sehingga manajer SDM harus memanfaatkan dan memaksimalkan fungsi sumber daya manusia yang dimiliki.

Perusahaan dalam memanfaatkan dan memaksimalkan fungsi SDM terkadang mengabaikan beban yang telah karyawan kerjakan. Beban kerja yang berlebih dapat membuat karyawan merasa terbebani

dan stres. Beban ini disebut juga dengan *stressor*, yaitu suatu peristiwa eksternal atau situasi yang secara potensial membahayakan seseorang (Matteson *et al*, 2006).

Matteson *et al* (2006) menjelaskan bahwa, stres merupakan suatu respons adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa yang memberikan tuntutan khusus terhadap seseorang, sedangkan stres kerja (*job stress*) menurut Robbins (2015), adalah suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan.

Terdapat beberapa penelitian yang menyatakan bahwa stres kerja dapat memberikan dampak negatif dan juga dampak positif pada kinerja karyawan. Tingginya stres kerja mempengaruhi individu dan organisasi secara langsung, tiap individu memiliki pandangan yang berbeda mengenai stres kerja, semua itu tergantung individu itu sendiri (Rismawan, 2014). Hal ini juga dikemukakan oleh Schwab (dalam Rismawan 2014) bahwa stres kerja yang dihadapi karyawan menyebabkan menurunnya kesehatan dan daya pikir karyawan, naiknya tingkat absensi, menurunnya rasa ingin bekerja, rendahnya kualitas dari hasil pekerja serta menimbulkan rasa ketidakpuasan.

Ketika karyawan merasa pekerjaan yang dikerjakan menguntungkan dan dihargai maka karyawan akan merasa senang dan puas dengan kinerja yang telah dilakukan. Hal ini merupakan satu cerminan dari adanya kepuasan kerja (*job satisfaction*) pada karyawan. Perusahaan harus memperhatikan

kepuasan kerja karyawan demi meningkatkan kualitas serta membantu perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif diantara perusahaan pesaing.

Robbins (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Rivai, 2015). Selain itu, menurut Gibson *et al* (dalam Sari, 2014) pemimpin yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat akan dapat memuaskan bawahannya. Hal itu akan tercermin pada sikap bawahannya yang cenderung patuh kepada atasannya dan akan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja karyawan tidak akan terjadi apabila perusahaan tidak mengelola SDM yang ada di perusahaan dengan baik. Ketidakpuasan akan pekerjaan akan terjadi dan akan memberi dampak negatif pada kinerja perusahaan. Menurut Robbins (2015) pegawai mengekspresikan ketidakpuasannya dengan empat cara sebagai berikut, pertama, keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan di tempat lain. Kedua, bekerja dengan seenaknya (misalnya terlambat datang, tidak masuk kerja, membuat kesalahan yang disengaja). Ketiga, membicarakan ketidakpuasannya kepada atasan dengan tujuan agar kondisi tersebut dapat berubah. Keempat, menunggu dengan optimis dan percaya bahwa organisasi dan

manajemennya dapat melakukan sesuatu yang terbaik.

Pengelolaan karyawan yang baik akan memberikan kepuasan kerja, sebaliknya bila perusahaan tidak mengelola karyawan dengan baik maka akan terjadi berbagai masalah seperti kurangnya semangat dalam bekerja dan stres kerja yang akan menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaan itu sendiri sehingga karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan atau keluar dari tempat kerja (*turnover*).

Turnover merupakan masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan. Tingkat *turnover* perusahaan yang tinggi dapat menggagu stabilitas kinerja perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru. (Waspodo *et al*, 2013).

Menurut Robbins (2015), definisi *turnover* adalah pemberhentian pegawai yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan. Sedangkan *turnover intention* diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley, 1986). Hal ini memberikan arti bahwa *turnover intention* adalah keinginan dari karyawan untuk keluar dari perusahaan tetapi belum terealisasi atau masih pada batas keinginan saja.

Russ dan McNeilly (dalam Rismawan, 2014) menyatakan bahwa *turnover intention* menunjukkan tingkatan sikap yang dimiliki karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain dalam masa yang akan datang. Namun apabila kesempatan untuk berpindah kerja tidak tersedia maupun tersedia tetapi tidak lebih baik dari pekerjaan saat ini, maka secara emosional karyawan akan keluar dari organisasi dengan sering bolos, datang terlambat, dan tidak semangat bekerja.

Terdapat beberapa penelitian yang telah menemukan pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*. Waspodo *et al* (2013) meneliti pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Unitex di Bogor. Hasil dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Unitex di Bogor, sedangkan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Unitex di Bogor. Kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Unitex di Bogor ini dijelaskan oleh kepuasan kerja dan stres kerja sebesar 45,1% dan sisanya sebesar 54,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Adebayo (2011), melakukan penelitian serupa dengan judul "*Influence of Supervisory Behaviour and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention of Police Personnel in Ekiti State*". Sampel dari penelitian ini sebanyak 350 personil polisi. Analisis data

menggunakan statistik ANOVA 2x2. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan adanya pengaruh signifikan perilaku pengawasan terhadap kepuasan kerja, pengaruh yang signifikan dari perilaku pengawasan di *turnover intention* dan pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap niat *turnover*. Namun tidak ada efek interaksi yang signifikan dari perilaku pengawasan dan stres kerja diamati pada kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* (studi pada Jawa Pos Radar Malang - PT. Malang Intermedia Pers di Malang) dengan menggunakan metode analisis jalur (*path analysis method*).

Radar Malang merupakan salah satu grup media cetak yang dimiliki oleh Jawa Pos. Dari 17 Radar di Jawa Timur, Jawa Tengah dan Bali, Radar Malang merupakan cabang terbesar yang dimiliki Jawa Pos dan berlokasi di Kota Malang. Berdiri sejak 15 Desember 1999, perkembangan Radar Malang sangat pesat selama kurun waktu 16 tahun ini. Sebelum Radar Malang berdiri, Jawa Pos Biro Malang pada tahun 1988 merupakan embrio Radar Malang. Pada saat masih menjadi Biro Malang, berita khusus kota Malang hanya satu halaman yang bergabung dengan halaman Jawa Timur Jawa Pos. Jawa Pos mendirikan Radar Malang menggantikan Jawa Pos Biro Malang untuk melaksanakan otonomi daerah. Pada awal berdirinya Radar Malang, hanya 2 halaman yang diterbitkan. Saat ini Radar Malang terdiri dari 12 halaman yang mengusung beragam

berita di wilayah Malang Raya, meliputi Kota Malang, Kabupaten Malang, dan Kota Batu. Radar Malang merupakan Koran lokal terbesar (*market leader*) di wilayah Malang Raya dengan oplah rata-rata per hari 35.000 eksemplar.

Radar Malang berdiri di bawah naungan usaha PT. Malang Intermedia Pers yang memiliki bentuk badan hukum Perseroan Terbuka (PT) dan terdiri dari empat divisi kerja, yakni: Divisi Redaksi, Divisi Iklan, Divisi Pemasaran Koran, Divisi Keuangan dan Umum. Di luar divisi tersebut, Radar Malang telah memiliki tim *Event Organizer* (EO) yang menggarap beragam kegiatan *off print* Radar Malang yang bekerja sama dengan mitra kerja.

Perkembangan yang sangat pesat memberikan langkah bagi Jawa Pos Radar Malang untuk melebarkan sayapnya dengan membuka Jawa Pos Radar Batu pada tahun 2014, dilanjutkan dengan Jawa Pos Radar Kanjuruhan pada tahun 2015. Pelebaran karyawan dilakukan oleh perusahaan guna mengisi kekosongan pada cabang perusahaan yang baru dikembangkan. Saat ini, dalam pelaksanaan kegiatannya, Jawa Pos Radar Malang melibatkan kurang lebih 100 orang yang bekerja pada bidangnya masing-masing.

Perusahaan media massa mempunyai tantangan dalam hal stres kerja. Sistem produksi harus dilakukan setiap hari demi memberikan informasi yang hangat kepada pembaca. Setiap divisi memiliki perannya masing-masing dalam proses produksi dan disetiap proses produksi ini juga para karyawan mengalami stres yang berbeda-beda.

Contoh yang paling terlihat ada pada divisi Redaksi. Divisi ini dapat

dikatakan sebagai jantung dari perusahaan media massa karena di dalam divisi inilah proses produksi terpenting dilakukan. Sebuah koran terdiri dari sekumpulan berita yang telah dicari dan diolah oleh para wartawan. Sumber berita dapat ditemukan diwaktu yang tidak dapat ditentukan, misalnya terjadi sebuah kebakaran pada dini hari, maka pada saat itu juga wartawan harus memburu berita tersebut. Selain itu wartawan yang telah mencari berita harus mengolahnya hingga deadline yang telah ditentukan yaitu pada malam hari. Waktu kerja yang tidak menentu, deadline pengumpulan berita yang menekan dan berbagai permasalahan termasuk narasumber yang sulit untuk ditemui merupakan faktor stres kerja yang dihadapi oleh wartawan.

Terkadang stres kerja yang karyawan hadapi mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Kondisi stres yang dialami wartawan dapat mengganggu hasil berita yang telah diolah. Ketika berita yang telah diolah tidak sesuai, maka copy editor akan kesulitan dalam mengedit berita (secara redaksional) maupun redaktur pelaksana yang nantinya akan bertanggung jawab kepada atasan atas berita yang telah dibuat oleh wartawan. Dapat dilihat bahwa, jika stres kerja tinggi maka kepuasan kerja akan menurun.

Stres kerja tidak hanya dihadapi oleh wartawan atau staf pada divisi redaksi saja tetapi stres kerja dapat terjadi pada seluruh karyawan di Jawa Pos Radar Malang. Stres kerja dapat mempengaruhi tingginya tingkat *turnover intention* pada karyawan. Hal ini terlihat pada data *turnover* yang terjadi di Jawa Pos

Radar Malang pada tahun 2015 berikut ini:

Tabel 1
Data Turnover Karyawan
Radar Malang

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	In	Out	%
1	Jan-15	98	2	0	0%
2	Feb-15	100	2	5	5%
3	Mar-15	97	2	0	0%
2	Apr-15	99	0	5	5%
3	Mei-15	94	4	1	1%
4	Jun-15	97	4	2	2%
5	Jul-15	99	3	5	5%
6	Agu-15	97	6	5	5%
7	Sep-15	98	6	2	2%
8	Okt-15	102	1	3	3%
9	Nov-15	100	2	1	1%
10	Des-15	99	3	2	2%
Total		100	35	31	31%

Sumber data: Database Radar Malang, 2015.

Berdasarkan data *turnover* di atas, terhitung dari Januari 2015 sampai dengan Desember 2015, karyawan Jawa Pos Radar Malang yang keluar mencapai 31 orang (31%) dari keseluruhan karyawan. Tingkat *turnover* karyawan pada tahun 2015 di Jawa Pos Radar Malang telah melebihi standar yang ditolerir. Hal ini dikemukakan oleh Harris (dalam Sari, 2014) bahwa standar tingkat *turnover* karyawan yang bisa ditolerir pada setiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat *turnover* mencapai lebih dari 10% per tahun maka terlalu tinggi menurut banyak standart.

Kondisi *turnover* diatas menyebabkan perusahaan harus melakukan *recruitment* dan *training* untuk mengisi kekosongan jabatan.

Biaya yang dibutuhkan tentu sangat tinggi, diukur dari biaya perekrutan sampai dengan pembinaan, pemberdayaan dan potensi serta kemampuan dari calon pelamar hingga menghasilkan manfaat bagi perusahaan. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang dapat digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada perusahaan ini.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* (Studi pada Jawa Pos Radar Malang - PT. Malang Intermedia Pers di Malang)”

Stres Kerja

Menurut Robbins (2008), stres (*stress*) adalah suatu kondisi di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya tidak dipandang tidak pasti dan penting. Stres juga didefinisikan oleh Matteson *et. al* (2006), yaitu merupakan suatu respon adaptif dimoderasi oleh individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa dan yang menetapkan tuntutan khusus terhadap seseorang.

Ada empat kategori potensi pemicu stres kerja menurut Robbins dan Judge (2008), yaitu (1) lingkungan, (2) organisasional, (3) pribadi, (4) perbedaan individu.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2001), kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, dimana ada

perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya.

Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal menurut Rivai (2001) antara lain: (1) teori keadilan, (2) teori ketidaksesuaian, (3) teori dua faktor.

Menurut (Hasibuan, 2007: Luthans, 2006), faktor-faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah (1) pekerjaan itu sendiri, (2) kesempatan promosi, (3) kelompok kerja, (4) kondisi kerja, (5) tingkat upah/gaji, (6) pengawasan.

Turnover Intention

Menurut Zeffane (2003), “*turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela”. Harnoto (2002) menyatakan, “*turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”. Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang telah diungkapkan sebelumnya, bahwa *turnover intention* pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan (keluar) dari perusahaan.

Turnover sebenarnya tidak selalu berdampak negatif, melainkan juga positif terutama bila *turnover* yang ada memang dikehendaki oleh perusahaan terutama yang berhubungan dengan prestasi kerja karyawan yang dianggap kurang, tindakan disiplin dari karyawan atau pensiun. Mathis dan Jackson (2006) mengatakan bahwa kehilangan beberapa tenaga kerja kadang memang diinginkan, apabila tenaga

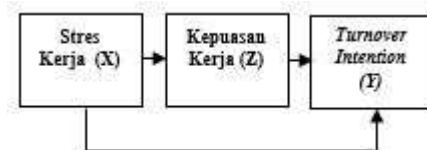
kerja yang pergi adalah yang kinerjanya rendah.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dampak negatif yang ditimbulkan oleh *turnover* tidak hanya dihubungkan dengan faktor biaya tetapi juga faktor bukan biaya, sehingga perlu dipertimbangkan karena mempengaruhi efektivitas perusahaan secara keseluruhan.

Simamora (2004) menyebutkan, ada tiga indikator yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu, (1) niat untuk keluar, (2) pencarian pekerjaan, (3) memikirkan untuk keluar.

Berdasarkan latar belakang dan teori di atas maka, model hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1: Model Hipotesis



Berdasarkan model hipotesis di atas, maka dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H₃: Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

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

METODE

Paradigma penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*. Metode survei digunakan untuk mendapatkan data

dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam mengumpulkan data, misalnya dengan mengadakan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2013).

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Jawa Pos Radar Malang sejumlah 100 orang. teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus dan kuesioner yang terkumpul sejumlah 81 buah digunakan sebagai data primer.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang diteliti pada penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (*independent variable*). Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya tidak dipandang tidak pasti dan penting (Robbins dan Judge, 2008). Indikator stres kerja menurut Robbins dan Judge (2008), yaitu:
 - a. Lingkungan
 - b. Organisasional
 - c. Pribadi
 - d. Perbedaan individu
2. Variabel terikat (*dependent variable*). Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah *turnover intention*. *Turnover intention* adalah suatu keinginan yang timbul dari diri karyawan untuk segera meninggalkan perusahaan secara sukarela.

Keinginan ini dipicu oleh berbagai faktor. Berikut indikator yang yang mempengaruhi *turnover intention* menurut Simamora (2004):

- a. *Intention to quit*. (Niat untuk keluar)
 - b. *Job Search*. (Pencarian pekerjaan)
 - c. *Thinking to quit*. (Memikirkan untuk keluar)
3. Variabel antara (*intervening variable*). Variabel intervening (Z) pada penelitian ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, dimana ada perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya. Menurut (Hasibuan, 2007: Luthans, 2006), faktor-faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:
- a. Pekerjaan itu sendiri
 - b. Gaji
 - c. Kesempatan promosi
 - d. Supervisi
 - e. Rekan kerja
 - f. Kondisi kerja

HASIL PENELITIAN

Analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

Pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis regresi:

Tabel 2
Hasil Analisis Pengaruh Variabel X terhadap Variabel Z

Variabel	Beta	t _{hitung}	Sig t	Ket
X	0,429	4,224	0,000	Signifikan
t _{tabel} = 1,98969				
Rsquare = 0,184				
R = 0,429				

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap turnover intention

Tabel 3
Hasil Analisis Pengaruh Variabel X dan Variabel Z terhadap Variabel Y

Variabel	β	t _{hitung}	Sig t	Ket
X	0,263	2,658	0,010	Signifikan
Z	0,455	4,611	0,000	Signifikan
t _{tabel} = 1,98969				
Rsquare = 0,379				
R = 0,616				

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh variabel X terhadap Z didapatkan persamaan:

$$Z = 0,429 X + e_1$$

Pengaruh error:

$$Pe_1 = \sqrt{1 - R_1^2}$$

$$Pe_1 = \sqrt{1 - 0,184}$$

$$Pe_1 = 0,903$$

$$\text{Jadi, } Z = 0,429 X + 0,903 e_1$$

Berdasarkan hasil analisis pengaruh variabel X dan variabel Z terhadap variabel Y didapatkan persamaan:

$$Y = 0,263 X + 0,455 Z + e_2$$

Pengaruh error :

$$Pe_2 = \sqrt{1 - R_2^2}$$

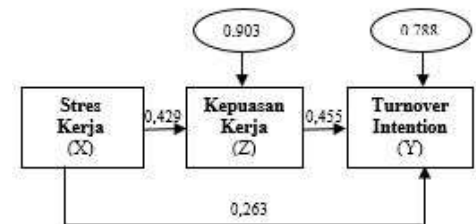
$$Pe_2 = \sqrt{1 - 0,379}$$

$$Pe_2 = 0,788$$

$$\text{Jadi, } Y = 0,263 X + 0,455 Z + 0,788 e_2$$

Berdasarkan persamaan regresi model 1 dan model 2 di atas, maka diagram jalur persamaan regresi adalah sebagai berikut:

Gambar 2
Diagram Jalur Persamaan Regresi



Sumber: Data primer diolah, 2016.

Secara ringkas pengaruh langsung antar variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Pengaruh Langsung

Variabel Bebas	Variabel Terikat	β	Sig t	Ket
Stres Kerja (X)	Kepuasan Kerja (Z)	0,429	0,000	Signifikan
Stres Kerja (X)	Turnover Intention (Y)	0,263	0,010	Signifikan
Kepuasan Kerja (Z)	Turnover Intention (Y)	0,455	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2016

Stres kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja secara signifikan sebesar 0,429. Stres kerja juga memiliki pengaruh langsung terhadap turnover intention secara signifikan sebesar 0,263. Kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap turnover intention secara signifikan sebesar 0,455.

Analisis Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung variabel X (stres kerja) terhadap variabel Y (*turnover intention*) melalui variabel Z (kepuasan kerja) diperoleh dari hasil kali pengaruh langsung variabel X terhadap variabel Z dengan pengaruh langsung variabel Z terhadap Y.

$$\beta_{xz} = \beta_{xy} \cdot \beta_{yz}$$

$$\beta_{xz} = 0,263 \cdot 0,455$$

$$\beta_{xz} = 0,120$$

Jumlah total pengaruh langsung dan jumlah pengaruh tidak langsung adalah:

Total pengaruh X terhadap Y

$$XY = 0,120 + 0,263$$

$$= 0,383$$

Secara ringkas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Bebas	Variabel Intervening	Variabel Terikat	β	Total
Stres Kerja (X)	Kepuasan Kerja (Z)	Turnover Intention (Y)	0,120	0,383

Sumber: Data primer diolah, 2016

Besarnya pengaruh tidak langsung antara variabel Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,120 atau 12%. Sedangkan total pengaruh variabel X terhadap Y sebesar 0,383 atau 38,3%.

PEMBAHASAN

Pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja

Pada perhitungan analisis jalur diperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 atau < 0,05, maka H_1 diterima. Nilai yang

dimiliki bernilai positif yang artinya semakin tinggi stres kerja yang diberikan maka akan meningkat pula kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.

Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap turnover intention

Pada perhitungan analisis jalur diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*. Memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 atau < 0,05, maka H_2 diterima. Nilai yang dimiliki bernilai positif yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka akan meningkat pula *turnover intention* yang dimiliki karyawan.

Pengaruh langsung stres kerja terhadap turnover intention

Pengujian hipotesis melalui analisis jalur menghasilkan nilai beta pada pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intention* dengan nilai 0,263 dan t hitung 2,658. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa t hitung lebih besar dari 1,98969 (t tabel). Hasil uji analisis jalur juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,010 atau < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 yang menyebutkan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* diterima. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka semakin tinggi *turnover intention* yang mereka miliki. Begitu pula sebaliknya.

Pengaruh langsung stres kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja

Hasil perhitungan analisis jalur menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif secara langsung

terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara sebesar 50,6%, maka H_4 diterima, yaitu stres kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dimiliki, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Stres sendiri merupakan suatu kondisi dimana individu salah satunya dihadapkan pada peluang, sehingga semakin tinggi tingkat stres yang ada di Jawa Pos Radar Malang, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki, maka semakin tinggi intensitas karyawan untuk keluar dari perusahaan.
3. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan

terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dimiliki, maka semakin tinggi intensitas karyawan untuk keluar dari perusahaan.

4. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini berarti apabila stres kerja karyawan meningkat maka kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan juga meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang terkait dengan stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* saran atau masukan yang dapat direkomendasikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan dapat memberlakukan kebijakan baru untuk menyeimbangi tingkat stres karyawan, seperti dalam pemenuhan target pekerjaan karyawan dengan cara membagi tugas lebih adil agar beban kerja tidak terjadi pada satu karyawan saja dan memberikan reward baik berupa *financial* maupun non *financial* sebagai *feedback* karyawan.
2. Perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara memberikan kesempatan promosi pada karyawan, baik promosi jabatan atau promosi kenaikan gaji dan penambahan fasilitas-fasilitas penunjang pekerjaan pegawai yang belum ada sebelumnya maupun yang sudah ada tetapi masih dirasa sangat kurang.

3. Perusahaan dapat memberikan gaji yang sesuai dengan biaya hidup serta setara dengan gaji yang diberikan perusahaan lain.
4. Perusahaan dapat memberikan promosi jabatan, seperti dari karyawan kontrak menjadi tetap agar wartawan merasa lebih berharga dan akan menekan adanya *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adebayo, Sulaiman Olanrewaju. 2011. *Influence of Supervisory Behaviour and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention of Police Personnel in Ekiti State*. Journal of Management and Strategy. Nigeria.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 14. BPFE, Yogyakarta.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Prehallindo, Jakarta.
- Ivancevich M. Jackson, Robert Konopaske dan Michael T, Matteson. 2005. *Perilaku dan Manajemen Organisasi jilid 1 edisi 4*. PT. Gelora Aksara Pratama.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Rismawan, Putu Agus Eka. 2014. *Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan* (Studi Pada Bali Dynasty Resort). Tesis. Universitas Udayana, Denpasar.
- Rivai, Harif Amali. 2001. *Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar*, Jurnal Bisnis Dan Akuntansi. Vol.1 No.1, pp. 335-347.
- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. 2001. *Organizational Behavior, 13th Edition*. London: Pearson International Edition.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi buku 1 edisi 12*. Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi buku 2 edisi 12*. Salemba Empat, Jakarta
- Samad, Sarminah. 2006. *The Contribution of Demographic variables: Job Characteristics and Job Satisfaction on Turnover Intentions*. The Journal of Human Resource and Adult Learning. Malaysia.
- Sari, Rindi Nurlaila. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Pada Hotel Ibis Yogyakarta)*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

- Waspodo, AWS Agung, Nurul Chotimah Handayani dan Widya Paramita. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex Di Bogor*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia. Bogor.
- Zeffane, Rachid. 2003. *Understanding Employee Turnover: The Need For a Contingency Approach*. International Journal of Manpower 15 (9) : 1-14.