

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP NIAT BERPINDAH KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Karyawan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Semarang)

Ami Tyas Widayanti, Ismi Darmastuti, Aulia Vidya Almadana

amityaswidayanti@students.undip.ac.id

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of Job stress on employee turnover intentions through the mediating variable of job satisfaction. Job stress is a condition where employees feel pressured by their work which can have a negative impact on themselves and the organization. The research was conducted as an effort to retain potential employees and reduce the level of employees who have the intention to move. This research collects data using a survey method. Data was collected through questionnaires distributed to employees of the Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kota Semarang and using the SEM-PLS technique (Structural Equation Modelling on Partial Least Squares) to process the primary data that has been collected. The results of this study show that there is an influence between job stress and job satisfaction but not employee turnover intention. This happens because job satisfaction is a mediating variable between job stress and employee turnover intentions. In this research, job satisfaction can weaken the positive influence of job stress on turnover

Keywords: job stress, job satisfaction, turnover intention, organisational behaviour

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset yang sangat penting untuk perusahaan atau organisasi. Hal ini dapat terjadi karena karyawan merupakan tenaga kerja utama yang menjalankan kegiatan operasi perusahaan atau organisasi. Drucker (dalam Adang, 2023), menjelaskan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sebagai kunci dari kesuksesan sebuah organisasi. Menurutnya, karyawan merupakan sumber daya berharga yang dapat memberikan kontribusi besar dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi yang berkelanjutan juga tergantung dari bagaimana organisasi tersebut dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kota Semarang merupakan sebuah lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab atas perencanaan pembangunan di Kota Semarang. Menurut peraturan Walikota Semarang Nomor 86 Tahun 2016 tentang “Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Semarang”, Bappeda memiliki tugas utama untuk membantu Walikota dalam melaksanakan tanggung jawab di bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan daerah.

Bappeda Kota Semarang sebagai lembaga pemerintah yang memiliki tanggung jawab untuk membantu Walikota dalam mewujudkan visi dan misinya dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat. Sering kali kegiatan yang dilakukan oleh Bappeda tidak terbatas pada jam kerja reguler. Hal ini dapat meningkatkan beban kerja yang dirasakan sehingga menimbulkan potensi stres kerja. Pada survei yang telah dilakukan, 60% dari 15 karyawan Bappeda Kota Semarang memiliki keinginan untuk pindah atau berhenti bekerja. Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi keinginan untuk pindah ini adalah tingkat stres kerja yang dirasakan.

Beberapa penelitian telah dilakukan sebelumnya namun masih memberikan perbedaan hasil. Chung et, al. (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi tingkat niat berpindah karyawan, sedangkan menurut penelitian Yang et, al. (2016) stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap niat berpindah. Selain itu menurut Azzahra et, al. (2021) stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sedangkan menurut Farisi et, al. (2020), stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan guna menguji hubungan antara stres kerja, kepuasan kerja dan niat berpindah pada karyawan Bappeda Kota Semarang.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Stres Kerja terhadap Niat Berpindah Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”**

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Perilaku Organisasi

Menurut Manoppo (2020) perilaku organisasi adalah sebuah teori yang mempelajari tentang perilaku manusia mulai dari individu, kelompok, hingga perilaku dalam organisasi dan pengaruh perilaku individu terhadap organisasi di tempat mereka bekerja. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan perilaku organisasi sebagai sebuah bidang studi yang mempelajari pengaruh individu, kelompok, dan struktur pada perilaku di dalam organisasi yang bertujuan untuk penerapan pengetahuan ini demi meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku organisasi sangat berpusat pada situasi terkait pekerjaan, maka Robbins menekankan hubungan antara perilaku dengan pekerjaan, kerja, perputaran karyawan, produktivitas, ketidakhadiran, kinerja, dan manajemen.

Hubungan Stres Kerja dan Niat Berpindah

Manurung (2024) berpendapat bahwa bagi organisasi, stres kerja dapat memberikan dampak pada menurunnya produktivitas, motivasi, kepuasan kerja dan tingginya niat untuk pindah karyawan, serta lemahnya komitmen karyawan, rendahnya keterlibatan kerja dan rendahnya kinerja.

Penelitian yang dilakukan Manoppo (2020) menjelaskan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan untuk pindah. Menurutnya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula niat karyawan untuk pindah dari tempatnya bekerja. Hasil ini juga didukung penelitian oleh Gautam (2022) yang menjelaskan tentang adanya pengaruh hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dan niat untuk pindah terhadap karyawan industry perbankan Nepal.

Berdasarkan penelitian di atas, maka hipotesis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga tingkat stres kerja berpengaruh positif terhadap niat berpindah.

Hubungan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja

Sesen dan Ertan (2021) menemukan adanya hubungan negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja di dalam penelitiannya yang dilakukan pada perawat panti jompo. Dalam penelitiannya ditemukan bahwa ketika stres di tempat kerja meningkat, maka kepuasan kerja para perawat akan menurun. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Azzahra et, al. (2021).

Berdasarkan penelitian di atas, maka hipotesis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

H2: Diduga tingkat stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Hubungan Kepuasan Kerja dan Niat Berpindah

Dodanwala dan Santoso (2021) berpendapat kepuasan kerja telah diakui sebagai faktor utama dalam terjadinya niat karyawan untuk pindah dari pekerjaannya dan hubungan ini cenderung negatif. Dalam penelitiannya, kepuasan kerja dijabarkan dalam beberapa aspek, yaitu gaji, promosi, rekan kerja, supervisi, dan peluang untuk mempertahankan pekerjaannya. Penelitian ini menemukan bahwa aspek kepuasan kerja tersebut memiliki efek negatif secara langsung terhadap niat untuk pindah.

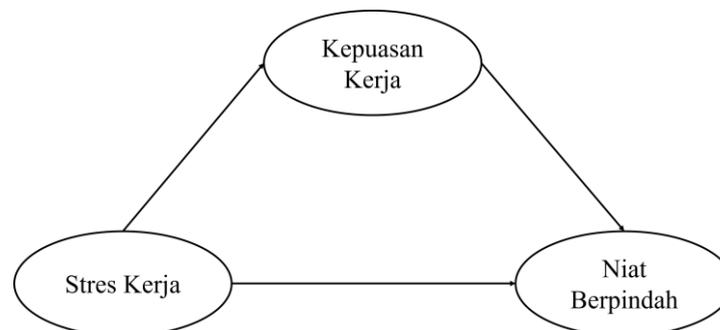
Hasil tersebut berbanding lurus dengan penelitian yang dilakukan oleh Chowan dan Pike (2022). Menurut penelitiannya ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dengan keinginan untuk pindah. Dari penelitian tersebut, maka hipotesis yang akan dikembangkan di dalam penelitian ini adalah:

H3: Diduga tingkat kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat berpindah.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menyusun sebuah model penelitian secara konseptual guna memperlihatkan bagaimana hubungan antara variabel bebas (stres kerja) terhadap variabel terkait (niat untuk pindah) dengan variabel mediasi (kepuasan kerja). Berdasarkan uraian ini maka dapat disimpulkan bahwa kerangka pikir yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Stres Kerja (Job Stress) terhadap Niat Berpindah (Turnover Intention) Karyawan dengan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) sebagai Variabel Mediasi”

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Penelitian Liu, et. al (2019)

METODE PENELITIAN

Metode Analisis Data

Penelitian ini akan menggunakan SEM (Structural Equation Modelling) untuk mengolah data primer yang telah dikumpulkan dari responden, selanjutnya untuk mengetahui hubungan antar variabel, penelitian akan menggunakan teknik SEM-PLS (Structural Equation Modelling on Partial Least Squares) yang akan diolah dengan menggunakan software SmartPLS 4.

Populasi Dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Badan Perencanaan dan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Semarang dengan jumlah 60 karyawan.

Penelitian ini akan menggunakan teknik sampling purposive. Sugiyono (2001) menjelaskan pengertian sampling purposive sebagai teknik penentuan sampel dengan beberapa pertimbangan tertentu. sedangkan sampel akan diambil dengan kriteria tambahan berupa karyawan yang sudah bekerja dalam waktu lebih dari satu tahun sebesar 33 Karyawan.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi operasional variabel	Indikator
Stres Kerja (X1)	Stres kerja adalah keadaan depresi, baik secara fisik maupun psikis. Keadaan depresi pada umumnya merupakan suatu kondisi yang memiliki ciri-ciri bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya (Mangkunegara, 2017).	<ul style="list-style-type: none"> • Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan. • Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan. • Perubahan yang terjadi di dalam organisasi, seperti restrukturasi, merger dan perubahan kebijakan. (Hasibuan, 2014)
Kepuasan Kerja (X2)	Suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Judge, 2017).	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan itu sendiri. • Gaji. • Promosi. Robbins & Judge, 2017) & Nath, 2003)
Niat Berpindah (X3)	Niat berpindah adalah berhentinya atau penarikan diri karyawan dari tempat kerjanya, tetapi keinginan untuk berpindah belum pada	<ul style="list-style-type: none"> • Pemikiran untuk berhenti. • Keinginan untuk meninggalkan Organisasi. • Keinginan untuk mencari

	<p>tahap realisasi, yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya</p> <p>(Simarmata & Ramadhany, 2014).</p>	<p>pekerjaan baru.</p> <p>(Moblely dalam Prasetyo dan Rosyada (2023))</p>
--	--	---

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Outer Model

Analisis ini dilakukan untuk menguji model pengukuran yang memiliki tujuan untuk membuktikan validitas dan mengestimasi reliabilitas indikator dan konstruk.

Tabel 1
Tabel Construct Reability dan Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Stres Kerja	0.888	0.897	0.930	0.817
Kepuasan Kerja	0.926	0.933	0.953	0.871
Niat Berpindah	0.842	0.878	0.904	0.759

Sumber: Data diolah 2024

Table di atas menunjukkan hasil dari pengukuran reabilitas. Hasil dari pengukuran tersebut adalah nilai composite reliability dan Cronbach's alpha lebih besar dari 0,7, serta nilai AVE (Average Variance Extracted) di atas 0,5. Dari hasil pengukuran di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator menunjukkan hasil yang valid dan reliable

Analisis Inner Model

Berdasarkan hasil pada penelitian ini dapat diketahui nilai R-Square dari kepuasan kerja adalah 0,659. Artinya variabel stres kerja memberi pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 65,9% dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Pada table tersebut juga dapat dilihat nilai R-Square untuk niat berpindah sebesar 0,462 yang berarti variabel stres mempengaruhi variabel niat berpindah sebesar 46,2% dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian dan hasil dari perhitungan di atas menunjukkan nilai Q2 sebesar 0,555 yang artinya nilai Q2 lebih besar dari pada 0, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki relevansi prediktif yang baik.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis akan dikatakan berpengaruh signifikan bila p-value lebih rendah dari 0,05 dan nilai t-statistic lebih besar dari nilai t-table

Tabel 2
Path Analysis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P value	Keterangan
SK -> KK	0.812	0.788	0.100	8.091	0.000	Signifikan
SK -> TI	0.453	0.465	0.255	1.774	0.079	Tidak Signifikan
KK -> TI	0.258	0.230	0.299	0.864	0.390	Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah 2024

Hasil dari uji hipotesis di atas memperlihatkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat berpindah dikarenakan nilai p 0,079 pada penelitian ini lebih besar dari 0,05. Pada table di atas juga dapat dilihat bahwa penelitian ini memiliki nilai t-statistik sebesar 1,774 lebih kecil dari nilai t-tabel.

Hasil dari uji hipotesis di atas memperlihatkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dikarenakan nilai p 0,00 pada penelitian ini lebih kecil dari 0,05. Pada tabel di atas juga dapat dilihat bahwa penelitian ini memiliki nilai t-statistik sebesar 8,091 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,96.

Hasil dari uji hipotesis di atas memperlihatkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat berpindah dikarenakan nilai p 0,390 pada penelitian ini lebih besar dari 0,05. Pada tabel di atas juga dapat dilihat bahwa penelitian ini memiliki nilai t-statistik sebesar 0,864 lebih kecil dari nilai t-tabel yaitu 1,96.

Uji Mediasi

Penelitian ini menggunakan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memiliki fungsi untuk mempengaruhi hubungan antara stres kerja sebagai variabel bebas dan niat berpindah sebagai variabel terikat.

Tabel 3
Specific Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Stres Kerja -> kepuasan Kerja -> niat keluar	0.209	0.186	0.247	0.846	0.399

Sumber: Data yang di olah 2024

Dari data di atas dapat dilihat bahwa nilai p lebih besar dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 0,846 lebih kecil dari t-tabel sebesar 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat berpindah jika melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Menurut hasil penelitian, diperoleh informasi mengenai hubungan antara stres kerja, kepuasan kerja dan niat berpindah karyawan yang dilakukan di salah satu Badan Pemerintahan Daerah Kota Semarang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. H1 yang berbunyi bahwa tingkat stres berpengaruh positif terhadap niat berpindah karyawan Bappeda Kota Semarang **ditolak**. Hal ini berarti tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan Bappeda Kota Semarang tidak mempengaruhi niat berpindah karyawan Bappeda Kota Semarang.
2. H2 yang berbunyi bahwa tingkat stres berpengaruh negatif terhadap niat berpindah karyawan Bappeda Kota Semarang **diterima**. Hal ini berarti tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan Bappeda Kota Semarang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bappeda Kota Semarang.
3. H3 yang berbunyi bahwa tingkat kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat berpindah karyawan Bappeda Kota Semarang **ditolak**. Hal ini berarti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Bappeda Kota Semarang tidak memiliki pengaruh terhadap niat berpindah karyawan Bappeda Kota Semarang.

Selain untuk menjawab hipotesis penelitian, data yang didapatkan juga memberikan informasi lain, yaitu:

1. Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi tidak memberikan pengaruh terhadap hubungan antara stres kerja dan niat berpindah karyawan. Artinya stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat berpindah jika melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Implikasi Manajerial

Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa stres kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Diharapkan organisasi untuk terus mempertahankan treatment yang membuat karyawan tetap bertahan di organisasi seperti mempertahankan tingkat gaji dan intensif.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentu saja memiliki keterbatasan selama proses pengerjaannya. Keterbatasan yang peneliti alami diharapkan tidak akan terjadi untuk penelitian-penelitian ke depan. Berikut merupakan beberapa keterbatasan yang dialami oleh penelitian ini: 1. Terbatasnya jumlah kuantitas responden dan waktu yang membuat proses pengumpulan data menjadi tidak maksimal. 2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini masih kurang bervariasi.

1. Penelitian ini hanya pada pengguna Aplikasi Shopee di Jepara. Responden Mayoritas adalah wirausaha sehingga hasil penelitian tidak dapat di generalisasikan ke dalam ruang lingkup yang lebih luas.
2. Dimungkinkan untuk menambahkan indikator dan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini, misalkan Variabel Kegunaan, Persepsi Resiko, Kepuasan Pelanggan, Kualitas Sistem, Kualitas Informasi Dan Kualitas Pelayanan

Saran Untuk Penelitian Mendatang

Berdasarkan dari keterbatasan yang telah dijelaskan di atas, maka saran untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Memperluas cakupan dan menambahkan jumlah responden untuk hasil yang lebih baik.
2. Menambahkan variabel pendukung lainnya seperti sikap kepemimpinan, lingkungan kerja, dan lainnya

REFERENSI

- Azzahra, Salika, Ilmi, Z., & Wijaya, A. (2021). The Influence of Role Ambiguity, Job Stress and Leadership on Job Satisfaction and Employee Turnover at PT. Bank BRI Syariah Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 6(1), 15–23. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2021.v06i01.003>
- Ardan, M. dan Achmad Jaelani. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. Banyumas: Pena Persada.
- Chowhan, J., & Pike, K. (2023). Workload, work–life interface, stress, job satisfaction and job performance: a job demand–resource model study during COVID-19. *International Journal of Manpower*, 44(4), 653–670. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2022-0254>
- Chung, E. K., Jung, Y., & Sohn, Y. W. (2017). A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and turnover intention for airport security screeners. *Safety Science*, 98, 89–97. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.06.005>
- Dilapanga, A. R. dan Jeane Mantiri. 2021. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dodanwala, T. C., & Santoso, D. S. (2022). The mediating role of job stress on the relationship between job satisfaction facets and turnover intention of the construction professionals. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 29(4), 1777–1796. <https://doi.org/10.1108/ECAM-12-2020-1048>
- Farisi, S., Hadi Pane, I., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (n.d.). *PENGARUH STRESS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA MEDAN*.
- Gautam, D. K., & Gautam, P. K. (2024). Occupational stress for employee turnover intention: mediation effect of service climate and emotion regulation. *Asia Pacific Journal of Business Administration*, 16(2), 233–255. <https://doi.org/10.1108/APJBA-02-2021-0056>
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares, Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9* (3rd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Herawati, Agustin Rina. 2023. *Manajemen Talenta*. Yogyakarta: Deepublish Digital, diakses 3 Juni 2024, dari GoogleBooks Database.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Edisi Delapan*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Liu, J., Zhu, B., Wu, J., & Mao, Y. (2019). Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: a cross-sectional study in 11 western provinces of China. *BMC Family Practice*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12875-019-0904-0>.
- Manoppo, V. P. (2020). Transformational leadership as a factor that decreases turnover intention: a mediation of work stress and organizational citizenship behavior. *TQM Journal*, 32(6), 1395–1412. https://doi.org/10.1108/TQM_05-2020-0097
- Manurung, Antonius Dieben Robinson. 2024. *Manajemen Stres Kerja*. Banyumas: Pena Persada.
- Prasetio, P., Partono, A., Wulansari, P., Putri, S. T., Ramdhani, R., & Abdullah, A. (2019). *The Mediation of Job Satisfaction in the Relation of Work Stress and Turnover Intention in Hotel Industry*.
- Robbins, Stephen p. dan Thimothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sesen, H., & Ertan, S. S. (2022). The effect of the employee perceived training on job satisfaction: the mediating role of workplace stress. *European Journal of Training and Development*, 46(9), 953–973. <https://doi.org/10.1108/EJTD-01-2021-0014>
- Yang, H. C., Ju, Y. H., & Lee, Y. C. (2016). Effects of job stress on self-esteem, job satisfaction, and turnover intention. *Journal of Transnational Management*, 21(1), 29–39. <https://doi.org/10.1080/15475778.2016.1120613>