JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i3
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 21 Desember 2025 | **Revised:** 20 Januari 2026 | **Accepted:** 12 Februari 2026

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan CV. Rajawali Feed Centre Kota Payakumbuh

Sri Dea Marenta[1], Okki Trinanda[2]
[1]Universitas Negeri Padang, Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Indonesia, srdeamrnt@gmail.com
[2]Universitas Negeri Padang, Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Indonesia, okki.trinanda@fe.unp.ac.id

Corresponding Author: srdeamrnt@gmail.com[1]

Abstract: *This study aims to analyze the effect of job stress on turnover intention with job satisfaction as a mediating variable among employees of CV. Rajawali Feed Centre Kota Payakumbuh. The research was motivated by the increasing employee turnover rate over the past five years, along with rising job stress and decreasing job satisfaction within the company. This research employed a quantitative approach with a causative research design. Data were collected through questionnaires distributed to 40 employees using a total sampling technique. The data were analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS). The results show that: (1) job stress has a positive and significant effect on turnover intention; (2) job stress has a negative and significant effect on job satisfaction; (3) job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention; and (4) job satisfaction mediates the relationship between job stress and turnover intention. These findings indicate that higher levels of job stress increase employees' intention to leave the organization, while higher job satisfaction reduces turnover intention. This study is expected to provide valuable insights for the company in formulating more effective human resource management strategies to reduce turnover rates.*

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan CV. Rajawali Feed Centre Kota Payakumbuh. Latar belakang penelitian didasarkan pada tingginya tingkat turnover karyawan selama lima tahun terakhir, serta meningkatnya stres kerja dan menurunnya kepuasan kerja di lingkungan perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 40 orang karyawan dengan teknik total sampling. Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention; (2) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (3) kepuasan kerja

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention; dan (4) kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan antara stres kerja dan turnover intention. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin besar keinginan untuk keluar dari perusahaan, sementara tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi mampu menurunkan niat tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk menekan tingkat turnover.

Kata Kunci: Stres Kerja, Turnover Intention, Kepuasan Kerja, Mediasi

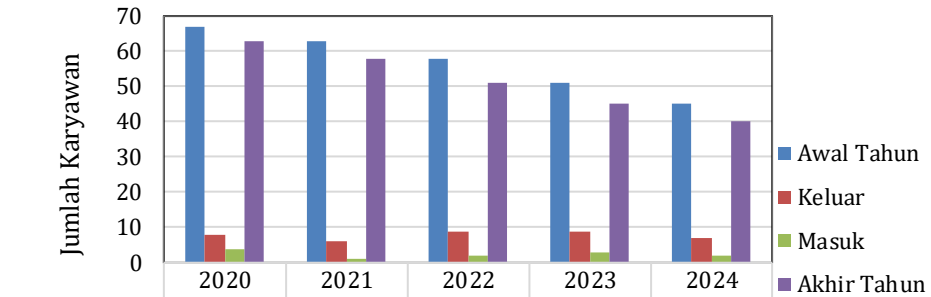
PENDAHULUAN

Upaya organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan Sumber Daya Manusia berbasis kompetisi merupakan suatu paradigma baru. Keunggulan kompetitif merupakan posisi untuk yang yang dikembangkan perusahaan dalam menghadapi para pesaing, sehingga organisasi mampu berdaya saing dan tumbuh berkelanjutan (Adha & Dj, 2020). Oleh karena itu sebuah organisasi perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu mulai perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan sumber daya manusianya. Akan tetapi fenomena yang sering terjadi adalah di saat kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya (Adha & Dj, 2020).

Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Salehah et al., 2022). *Turnover* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Sartika, 2014).

Turnover intention adalah kecendrungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya (Sugiono & Vitaloka, 2019). Semakin tinggi *Turnover intention* di sebuah perusahaan maka hal tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan perusahaan kurang memuaskan karyawan sehingga berdampak pada kegiatan perusahaan yang tidak optimal (Caissar et al., 2022). *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya (Wicaksono, 2022). Pergantian karyawan dari perusahaan merupakan suatu fenomena penting untuk sebuah perusahaan, pergantian karyawan bisa berdampak positif, namun sebagian besar pergantian karyawan memberikan pengaruh kurang baik bagi perusahaan . Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, sehingga *Turnover intention* dapat dicegah (Saeka & Suana, 2016). Pergantian karyawan dapat berdampak negatif pada perusahaan. Ini termasuk peningkatan biaya, masalah kinerja, masalah komunikasi dan pola sosial, penurunan moral, pendekatan pengendalian yang kaku, dan kehilangan kesempatan strategis.

Berdasarkan data yang diperoleh dari CV. Rajawali Feed Centre Kota Payakumbuh, penulis melihat adanya indikasi permasalahan tingginya *Turnover intention* yang dimiliki oleh karyawan CV. Rajawali Feed Centre Kota Payakumbuh yang mengalami peningkatan dari tahun 2020 sampai dengan 2024 sebagai berikut:



	2020	2021	2022	2023	2024
Awal Tahun	67	63	58	51	45
Keluar	8	6	9	9	7
Masuk	4	1	2	3	2
Akhir Tahun	63	58	51	45	40

Gambar 1. Grafik Data *Tunover* Karyawan CV. Rajawali Feed Centre Kota Payakumbuh Tahun 2020 s/d 2024

Jika dilihat dari gambar grafik diatas, dapat dlihat bahwa jumlah seluruh karyawan setiap akhir tahun pada CV. Rajawali Feed Centre Kota Payakumbuh mengalami penurunan selama 5 tahun terakhir. Pada akhir tahun 2020, jumlah karyawan CV. Rajawali Feed Centre Kota Payakumbuh berjumlah 63 orang. Namun setelah berjalan 5 tahun berikutnya, CV. Rajawali Feed Centre Kota Payakumbuh hanya memiliki 40 orang karyawan pada tahun 2024. Hal ini dapat terjadi karena karyawan yang keluar lebih banyak daripada karyawan yang masuk. Jika dilihat pada tahun 2020, karyawan yang keluar ada sebanyak 8 orang sedangkan karyawan yang masuk tidak ada sebanyak 4 orang, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan yang keluar pada tahun 2020 yaitu sebanyak 8 orang atau 5% dari seluruh karyawan diawal tahun. Pada tahun 2021 jumlah karyawan yang keluar yaitu sebanyak 8% dari jumlah awal tahun. Pada tahun 2022 jumlah karyawan yang keluar yaitu sebanyak 12% dari jumlah awal tahun. Pada tahun 2023 jumlah karyawan yang keluar yaitu sebanyak 11,7% dari jumlah awal tahun. Pada tahun 2024 jumlah karyawan yang keluar yaitu sebanyak 11% dari jumlah awal tahun. Dari perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan *Turnover intention* setiap tahunnya di CV. Rajawali Feed Centre Kota Payakumbuh.

Menurut Dyantini & Dewi (2016), *Turnover* karyawan dinyatakan normal apabila berada di angka 5-10% dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%. Berdasarkan hasil perhitungan *turnover* di CV. Rajawali Feed Centre Kota Payakumbuh dari rentang tahun 2020-2024 dapat dikatakan bahwa pada tahun 2020 sampai 2021, CV. Rajawali Feed Centre Kota Payakumbuh memiliki *turnover* yang masih dalam batas wajar dari rentang 5-10%. Namun setelah tahun berikutnya yaitu pada tahun 2022 sampai 2024, CV. Rajawali Feed Centre Kota Payakumbuh memiliki *turnover* yang telah melewati batas wajar yang melebihi 10%. Sehingga dapat dikatakan bahwa pada tahun 2022 sampai 2024 CV. Rajawali Feed Centre Kota Payakumbuh memiliki *turnover* yang tinggi.

Turnover intention terjadi karena stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional yang dialami karyawan. Tingginya *Turnover intention* karyawan disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah stres kerja Saeka & Suana (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi *Turnover intention* karyawan. Karyawan sering kali dihadapkan dengan berbagai macam masalah di dalam maupun di luar perusahaan sehingga sangat mungkin bagi mereka untuk terkena stres. Stres berlebihan tidak mampu ditolerir karna individu tersebut

kehilangan kemampuan untuk mengendalikan dirinya secara utuh. Akibatnya mereka tidak dapat mengambil keputusan secara tepat dan perilakunya menjadi terganggu.

Dampak lain yang terjadi adalah sakit secara fisik, putus asa, sering absen dan lainnya. Selama tingkat stres belum teratasi, maka tingkat produktifitas cenderung menurun drastis. Hal ini dikarenakan banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi, beban kerja yang semakin berat dan persaingan kerja yang semakin ketat. Stres kerja sangat berpengaruh terhadap *Turnover intention,* apabila stres kerja yang dirasakan karyawan sangat tinggi maka hal tersebut dapat meningkatkan *Turnover intention,* begitupun sebaliknya apabila tingkat stres kerja karyawan rendah, maka hal tersebut dapat mengurangi *Turnover intention* karyawan (Saeka & Suana, 2016). Dalam penelitian Arshadi dan Damiri, menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover intention* (Zunaidah et al., 2019).

Stres kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor predisposisi yang penting yang dapat memicu *Turnover intention*. Stres dilingkungan kerja mempengaruhi emosi kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya timbul keputusan untuk berhenti dari pekerjaan. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka kepuasan kerja yang dirasakan akan menurun, hal tersebutlah yang menyebabkan munculnya keinginan karyawan untuk berhenti diperusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Basri, yang mengatakan bahwa ketika stres kerja karyawan tinggi, maka kepuasan karyawan akan menurun dan akan meningkatkan *Turnover intention* karyawan. Secara keseluruhan kita dapat dengan mudah melihat bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara stres kerja dengan dan *Turover Intention.* Ketidakamanan kerja merupakan salah satu elemen stres kerja yang akan meningkatkan perilaku beresiko ditempat kerja dan akan terjadi *Turnover intention* (Chung et al., 2017).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode teknik desain kuantitatif dengan metode pengumpulan data *survey* menggunakan alat kuesioner. Penelitian ini merupakan penelitian yang tergolong dalam penelitian kausatif yang maksudnya adalah penelitian yang memiliki tujuan untuk menunjukan hubungan sebab akibat antara variabel bebas dan variabel terikat. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui sejauh mana "Pengaruh Stres kerja terhadap *Turnover intention* dengan Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Karyawan CV. Rajawali Feed Centre Kota Payakumbuh".

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis dapat dilakukan berdasarkan tingkat signifikansi dan nilai koefisien jalur antar variabel laten. Untuk signifikansi berpedoman pada p value dengan nilai di bawah 0,05 atau *t statistics* >1,96. Berikut adalah hasil uji hipotesis pengaruh langsung:

Tabel 1. Pengaruh Langsung

Variabel	*Original Sample*	*T Statistics*	*P Values*	*Hypothesis*
SK (X)→ TI (Y)	0.670	6.474	**0.000**	Diterima
SK (X)→ KK (Z)	-0.799	2.853	**0.004**	Diterima
KK (Z)→ TI (Y)	-0.286	2.358	**0.018**	Diterima

Sumber: Data Primer 2025

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap pengaruh yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidak normalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

1) Pengujian Hipotesis Kesatu: Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Dilihat dari Tabel 18 menunjukan bahwa hasil pengujian hipotesis hubungan variabel stres kerja terhadap *Turnover intention* menunjukkan nilai original sampel sebesar 0.670 (positif) artinya variabel stres kerja memberikan pengaruh positif sebesar 0.670 terhadap *turnover intention*. Kemudian nilai p-values sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan nilai t-statistik sebesar 6.474 sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* yang artinya hipotesis satu diterima.

2) Pengujian Hipotesis Kedua: Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel stress kerja dengan kepuasan kerja menunjukkan nilai p-values sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan nilai t-statistik sebesar 2.853 Nilai tersebut sudah lebih besar dari nilai t-table (1,96). Hasil ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stress kerja terhadap kepuasna kerja. Nilai koefisien jalur -0.799, berarti stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Jika stress kerja yang dirasakan tinggi, maka akan berdampak terhadap rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan. Begitu pula sebaliknya, apabila stress kerja yang dirasakan rendah, maka akan berdampak terhadap meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan.

3) Pengujian Hipotesis Ketiga: Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dengan *turnover intention* menunjukkan nilai p-values sebesar 0.018 lebih kecil dari 0.05 dan nilai t-statistik sebesar 2,358. Nilai tersebut sudah lebih besar dari nilai t-table (1,96). Hasil ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap turnover intetnion. Nilai koefisien jalur -0.286, berarti kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Jika kepuasan kerja yang dirasakan tinggi, maka akan berdampak terhadap rendahnya *turnover intention* yang dirasakan. Begitu pula sebaliknya, apabila kepuasan kerja yang dirasakan rendah, maka akan berdampak terhadap meningkatnya *turnover intention* yang dirasakan.

Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis pengaruh tidak langsung dapat diterima jika menghasilkan t-statistic > 1,96. Hipotesis pengaruh tidak langsung merupakan hipotesis keempat dengan melihat hubungan antara *Turnoever Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *T-statistic* untuk perhitungan ini dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	*Original Sample*	*T Statistics*	*P Values*	*Hypothesis*
SK (X)→ KK (Z) → TI (Y)	0.228	2.123	**0.034**	Diterima

Sumber: Data Primer 2025

1) Pengujian Hipotesis Keempat: Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 18 di atas didapat nilai t-statistic pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *Turnover intention* melalui kepuasan kerja sebesar 2.123 >1.96. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi CV. Rajawali Feed Centre Kota Payakumbuh. Hal ini berarti tingkat stres kerja yang tinggi, akan berpengaruh terhadap rendahnya kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya akan meningkatkan *Turnover intention* atau niat berpindah yang dirasakan oleh karyawan CV. Rajawali Feed Centre Kota Payakumbuh. Hal ini juga berarti bahwa ketika stress kerja mengalami penurunan maka kepuasan kerja yang ada dalam diri karyawan akan meningkat sehingga akan membuat *turnover intention* pada karyawan

mengalami mengalami penurunan. Berdasarkan hasil ini maka disimpulkan bahwa hipotesis empat dalam penelitian ini dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis pengaruh antar variabel, dapat diketahui bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Rajawali Feed Centre Kota Payakumbuh. Hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian pada pengujian hipotesis dengan nilai dari *original sample* sebesar 0.670 (positif) dengan t hitung sebesar 6.474. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t-tabel (1.96). Sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil Analisis distribusi frekuense variabel stress kerja dengan skor rata-rata adalah 2,36 dengan TCR 47% dalam kategori cukup yang berarti bahwa stress kerja yang dialami karyawan CV. Rajawali Feed Centre Kota Payakumbuh cukup sehingga perlu di pertahankan dan ditingkatkan dengan tujuan untuk mengurangi pengaruh stress kerja yang dirasakan karyawan. Sedangkan hasil analisis distribusi variabel kepuasan kerja dengan skor rata-rata 3,98 dengan TCR 80% dalam kategori tinggi yang berarti bahwa kepuasan kerja yang ada dalam diri karyawan CV. Rajawali Feed Centre Kota Payakumbuh dapat dikatakan tinggi, sehingga perlu untuk di pertahankan dan ditingkatkan lagi dengan tujuan untuk memperkuat kepuasan kerja dalam diri karyawan dalam menghadapi masalah baik dalam internal maupun eksternal pribadi karyawan.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan PLS untuk variabel stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Rajawali Feed Centre Kota Payakumbuh. Hal ini dibuktikan dengan besarnya hasil perhitungan t-statistic sebesar 2.853. Nilai tersebut lebih besar dat nilai t hitung sebesar 1,96. Hasil ini bermakna bahwa pengaruh signifikan dan negatif antara stress kerja terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Jadi dapat disimpulkan bahwa apabila stress kerja dirasakan oleh karyawan CV. Rajawali Feed Centre Kota Payakumbuh mengalami peningkatan maka akan berdampak terhadap penurunan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan. Jika karyawan mengalami permasalahan terkait tentang tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi, maka akan membuat penurunan terhadap kepuasan kerja yang terdapat pada diri karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis distribusi variabel kepuasan kerja dengan skor rata-rata 4,08 dengan TCR 82% dalam kategori tinggi yang berarti bahwa kepuasan kerja yang ada dalam diri karyawan CV. Rajawali Feed Centre Kota Payakumbuh dapat dikatakan tinggi, sehingga perlu untuk di pertahankan dan ditingkatkan lagi dengan tujuan untuk memperkuat kepuasan kerja dalam diri karyawan agar dapat meminimalisirkan rasa stress kerja baik secara internal maupun eksternal pribadi karyawan. Sedangkan hasil analisis distribusi variabel *turnover intention* dengan skor rata-rata 1.91 dengan TCR 38% dalam kategori cukup yang berarti bahwa *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan CV. Rajawali Feed Centre Kota Payakumbuh dapat dikatakan baik, sehingga perlu untuk di pertahankan dan ditingkatkan dengan tujuan untuk mengurangi adanya pengaruh *turnover intention* yang dirasakan karyawan saat bekerja.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan PLS untuk variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Rajawali Feed Centre Kota Payakumbuh. Hal ini dibuktikan dengan besarnya hasil perhitungan t-statistic sebesar 2.358. Nilai tersebut lebih besar dat nilai t hitung sebesar 1,96. Hasil ini bermakna bahwa pengaruh negatif antara stress kerja terhadap *turnover intention* dapat diterima.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dirasakan oleh karyawan CV. Rajawali Feed Centre Kota Payakumbuh mengalami peningkatan maka akan berdampak terhadap penurunan tingkat *turnover intention* yang dirasakan oleh para karyawan. Jika karyawan memiliki rasa royal, senang akan pekerjaan, memiliki lingkungan kerja yang baik dan tujuan yang baik maka akan membuat penurunan terhadap *turnover intention* yang dirasakan karyawan.

Pengaruh Stres Kerja melalui Kepuasan Kerja yang terjadi terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan maka, efek mediasi hipotesis keempat diterima, hal ini dapat dibuktikan dengan *original sample* sebesar 0.228 (positif) dan signifikan pada (P Value 0.034). Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai T-statistik sebesar 2.123 yang menyatakan bahwa nilai lebih besar dari T-tabel (T-statistik 2.123 > T-tabel 1,96). Hal ini menunjukkan bahwasanya variabel kepuasan kerja mampu memperantarai serta memberikan tambahan pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dan memberikan pengaruh mediasi yang positif.

Sehingga hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dimediasi kepuasan kerja diterima. Kepuasaan kerja dapat mengurangi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi kepuasaan kerja yang dimiliki karyawan CV. Rajawali Feed Centre Kota Payakumbuh maka semakin rendah pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*, sehingga niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaan akan dapat diatasi. Dan berlaku sebaliknya, ketika kepuasaan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan CV. Rajawali Feed Centre Kota Payakumbuh rendah pada saat bekerja, maka semakin tinggi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*, sehingga membuat niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin tinggi.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta positif antara stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Rajawali Feed Centre Kota Payakumbuh. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan CV. Rajawali Feed Centre Kota Payakumbuh, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan.
2. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta negatif antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Rajawali Feed Centre Kota Payakumbuh. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja yang meningkat saat bekerja dapat membuat kepuasan kerja yang dimiliki oleh para karyawan mengalami penurunan.
3. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta negatif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Rajawali Feed Centre Kota Payakumbuh. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang baik dalam diri para karyawan dapat membuat fenomena *turnover intention* yang dirasakan pada saat bekerja akan berkurang.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung (mediasi) dan signifikan serta positif antara stress kerja terhadap *turnover intention* dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan CV. Rajawali Feed Centre Kota Payakumbuh. Kepuasaan kerja dapat mengurangi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi kepuasaan kerja yang dimiliki karyawan CV. Rajawali Feed Centre Kota Payakumbuh maka semakin rendah pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*, sehingga niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaan akan dapat diatasi.

REFERENSI

Adha, W. M., & Dj, A. A. (2020). Peran Msdm Sebagai Strategi Keunggulan Bersaing Di Era Kompetisi Global Pada Dinas Pertanian Dan Peternakan Kab. Majene. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, *3*(1), 33–41.

Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal*, *2*(1), 11–19. https://doi.org/10.55208/aj

Chung, E. K., Jung, Y., & Sohn, Y. W. (2017). A moderated mediation model of job stres, job satisfaction, and *Turnover intention* for airport security screeners. *Safety Science*, *98*, 89–97. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.06.005

Dyantini, N. N. A., & Dewi, I. G. A. M. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Penilaian Kinerja Terhadap *Turnover intention*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *5*(11), 6851–6878.

Saeka, I. P. A. P., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pt. Indonusa Algaemas Prima Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *5*(6).

Salehah, A., Harini, S., & Sudarijati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Effect of Work Environment and Compesation on *Turnover intention*. *Jurnal Visionida*, *8*(1), 113–130. https://ojs.unida.ac.id/Jvs,

Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di CV. Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal*, *3*(2), 1–11. http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj

Sugiono, E., & Vitaloka, D. S. (2019). Analysis the effect of work stres, work discipline and *Turnover intention* on employees performance mediated by job satisfaction at pt. Epson indonesia, jakarta. *International Journal of Scientific and Technology Research*, *8*(12), 2574–2580.

Wicaksono, D. D. (2022). Pengaruh Job Satisfaction dan Work Family Conflict terhadap *Turnover intention* dan Komitmen Organisasi. *Nomicpedia: Journal of Economics and Business Innovation*, *2*(2), 120–128.

Zunaidah, Z., Nengyanti, N., & Ichsan Hadjri, M. (2019). Work Stres, Job Satisfaction, and *Turnover intention*: Case Study on Regional Development Banks in Southern Sumatera. *International Journal of Scientific and Technology Research*, *8*(7), 583–586.