

ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA DENGAN INTENTION TO STAY SEBAGAI PEMEDIASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GIORDANO INDONESIA

Melani Citra Dewi^{1*}, Heru Mulyanto²

^{1,2}Universitas Ipwija, Jakarta, Indonesia

melanicitradewi1@gmail.com

Abstrak

Setiap perusahaan memfokuskan tercapainya tujuan perusahaan, perusahaan juga harus bisa menghadapi perubahan lingkungan yang cepat agar tetap dapat bertahan dalam persaingan pasar yang semakin ketat. Adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi sudah menjadi suatu keharusan agar perusahaan dapat memiliki kinerja yang lebih baik. Menurut beberapa pandangan stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Serta kebaruan dalam penelitian ini yang menjadikan satu variable mediasi yaitu intention to stay juga mempengaruhi kinerja karyawan. Namun dalam beberapa penelitian, menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Adanya perbedaan antar pandangan dengan hasil penelitian, serta adanya research gap diantara satu penelitian dengan penelitian yang lain, maka penulis bermaksud meneliti keterkaitan antara kompensasi dan budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel yang digunakan penelitian ini adalah stress kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2), dan variable mediasi intention to stay (Z) serta variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di PT.GIORDANO INDONESIA yang berjumlah 102 orang, dan populasi yang didapat sebanyak 137 orang. Teknik pengambilan sampel dengan rumus slovin, Pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner, Uji validitas instrument menggunakan Pearson Correlation dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Hasil penelitian ini akan menunjukkan bahwa : di dalam uji t variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Dan dalam uji f variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dan variable independent melalui variable mediasi secara parsial mempengaruhi variable dependen.

Kata kunci: Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Intention to Stay, Kinerja Karyawan

Abstract

Every company focuses on achieving company goals, companies must also be able to deal with rapid environmental changes so that they can survive in increasingly fierce market competition. The existence of qualified and competent human resources has become a necessity so that companies can have better performance. According to some views, job stress and job satisfaction affect the performance of a company. As well as the novelty in this study which makes a mediating variable, namely the intention to stay, also affect employee performance. However, several studies have shown different results. There are differences between views and research results, as well as research gaps between one study and another, the authors intend to examine the relationship between compensation and organizational culture in influencing employee performance. The variables used in this research are job stress (X1) and job satisfaction (X2), and the mediating variable is intention to stay (Z) and the dependent variable in this study is employee performance (Y). The sample in this research is employees who work at PT. GIORDANO INDONESIA, totaling 102 people, and the population obtained is 137 people. Sampling technique using the slovin formula, data collection using a questionnaire, testing the validity of the instrument using Pearson Correlation and reliability testing using Cronbach Alpha. The results of this study will show that: in the t test the independent variables partially affect the dependent variable. And in the independent variable f test simultaneously has a significant effect on the dependent variable. And the independent variable through the mediating variable partially affects the dependent variable.

Keywords: Job Stress, Job Satisfaction, Intention to Stay, Employee Performance

PENDAHULUAN

Bisnis fashion merupakan segmen bisnis yang setiap tahunnya berkembang sangat pesat. Saat ini setiap orang meminati fashion dan fashion menjadi gaya hidup, dapat dilihat begitu banyak fashion yang berkembang dan bermunculan dari berbagai kategori baik untuk

orang tua, remaja bahkan untuk anak balita sekalipun. Banyak sekali orang yang ingin tampil berbeda dan menarik dengan setiap orang lain tentunya dalam pergaulan mereka, oleh karena itu penampilan berpenampilan yang menarik sangat dan perlu diperhatikan. Sehingga persaingan pasar dalam dunia fashion dan store-store yang bermunculan banyak terjadi saat ini bisa disebutkan beberapa merek internasional seperti Giordano, Pull and Bear, Uniqlo, Guess, H&M, juga merek local seperti, Hammer, The executive dan sebagainya. Bisa dibilang semua itu brand yang sudah tidak asing lagi bagi sebagian masyarakat Indonesia.

Dengan berkaitan hal itu juga harus di dukung oleh SDM atau sumber daya manusia yang handal dan berpotensi dalam bidangnya yang mempunyai kinerja dan loyalitas yang tinggi jug adedikasi terhadap kelangsungan bisnis di perusahaan retail. Sumber daya manusai memiliki peranan yang sangat penting daam pengelolaan perusahaan terutama bisnis, karena membutuhkan pengelolaan pengetahuan keterampilan baik soft skill ataupun hard skill dalam hal memanagerial dan sekaligus kepekaan terhadap peluang supaya memiliki kompetensi untuk bertahan.

Hal ini dapat dilihat pada perubahan trend, pentingnya sdm mempengaruhi kelangsungan perusahaan terutama bisis karena untuk tujuan dan harapan yang sama agar perusahaan tetap berkembang. Store yang mulai berkembang saat ini salah satunya yaitu PT. Giordano Indonesia. PT. Giordano Indonesia merupakan perusahaan pakaian kasual untuk pria, wanita bahkan anak-anak dari Hongkong. Diantara seluruh brand-brand besar yang terdapat di Indonesia ataupun Internasioanl dapat dibilang brand Giordano ini menjadi salahsatu fashion yang tetap berdiri kokoh sejak tahun 1981 yang mempunyai 1500 gerai dengan 8000 pegawai yang tersebar di 31 negara, walaupun beberapa kali kerap mengalamai guncangan dalam bisnis fashion seperti krisis moneter 1998, pandemic 2 tahun lalu. Berikut ini adalah salah satu penjualan per quantity di salah satu store Giordano di Indonesia Mall Ciputra Cibubur yang di ambil pada periode Februari sampai April 2023.

Tabel 1. Fenomena

No	Tahun	Jumlah karyawan	turnover	Karyawan stay
1	Februari 2023	46	3	43
2	Maret 2023	43	2	41
3	April 2023	41	3	38

Jika dilihat pada table tersebut dari 3 bulan, dari bulan februari – April terdapat 8 karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan. Hal ini menjadi isu dan topik dalam kinerja karyawan yang menurun. Denangnp pengunduran diri dari 8 orang tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan mengalami penurunan dari berbagai faktor yang dialami karyawan selama 3 bulan berturut – turut. Dan kuat dugaan juga bisa dengan adanya tekanan dalam pekerjaan.

Tabel 1.2. Data Empiris performance sales salah satu store PT. GIORDANO INDONESIA (Mall Ciputra Cibubur) dan performance sales PT. GIORDANO INDONESIA selama 3 bulan

Bulan	Target	Achievement 2023	%	Achievement 2022	Compare
Februari	Rp 440.000.000	Rp 358.868.500	81,6	Rp 277.243.200	29,4
Maret	Rp 540.000.000	Rp 448.025.700	83,0	Rp 470.682.700	-4,8
April	Rp 1.230.000.000	Rp 839.394.600	68,2	Rp 1.080.299.000	-22,3
Total	Rp 2.210.000.000	Rp 1.646.288.800	74,5	Rp 1.828.224.900	-10,0

Bulan	Target Overall	Achievement 2023	%	Total kekurangan dari target
Februari	Rp	Rp	89,1	Rp

	51.450.000.000	45.832.660.119		5.617.339.881
Maret	Rp 58.065.000.000	Rp 55.315.577.582	95,3	Rp 2.749.422.418
April	Rp 119.300.000.000	Rp 112.803.225.204	94,6	Rp 6.496.774.796
Total	Rp 228.815.000.000	Rp 213.951.462.905	93,5	Rp 14.863.537.095

Bisa dilihat pada table 1.2. target pada salah satu store PT. GIORDANO INDONESIA selama 3 bulan kebelakang di Mall Ciputra Cibubur yang tidak bisa mencapai target dari target yang di planning oleh RSM. Jika di compare ke 2022 hanya 1 bulan saja yang *increase* secara *amount*. Target 2023 yang di *setting* cukup besar, namun untuk *traffic* mall tahun 2023 tidak sesuai ekspektasi seperti tahun 2022 sehingga membuat tidak *achievement* target. Table 1.2. target dan pencapaian overall pada PT. GIORDANO INDONESIA selama 3 bulan berturut -turut mengalami tidak tercapainya target yang telah di *planning*. Dengan adanya kasus ini, membuat staff stress dalam bekerja karena semakin banyak tuntutan dan *complain* untuk bisa memberikan kontribusi pencapaian target yang lebih maksimal di bulan berikutnya. Stress yang berlebih berakibat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Hasilnya, gejala stress pada diri karyawan berkembang dan dapat mengganggu kinerja kerja karyawan. Stress kerja juga akan mempengaruhi psikis dan fisik serta kinerja karyawan karena keadaan yang dihadapi yaitu target yang besar dan tidak tercapai memberikan ketegangan dan perubahan perilaku pada karyawan dan juga berpengaruh kepuasan pada hasil yang didapat saat bekerja.

Dalam penelitian ini penulis memilih PT. GIORDANO INDONESIA sebagai objek penelitian, karena fenomena pada PT. GIORDANO INDONESIA selaras dengan topik yang peneliti akan ambil dengan menunjukkan hasil kinerja karyawan pada PT. GIORDANO INDONESIA yang menurun. Dapat dilihat pada dibawah yang menyebutkan hasil observasi yang dilakukan 38 karyawan PT. GIORDANO INDONESIA. Karyawan yang menjadi responden diperbolehkan menjawab 3 faktor tersebut yang akan mempengaruhi kinerja karyawan

Tabel 1.3. Data Prasurvey

Faktor yang Mempengaruhi	Jawaban	Presentase
Stress Kerja	11	28,94%
Kepuasan Kerja	9	23,68%
Intention to Stay	6	15,78%
Manajemen Kepemimpinan	1	2,63%
Lingkungan Kerja	1	2,63%
Jenjang Karir	1	2,63%
Kompensasi	4	10,52%
Jobdesk	2	5,26%
Motivasi Kerja	3	7,89%

Terlihat dari data hasil presurvey tersebut, bahwa 3 faktor mendapat jawaban lebih banyak adalah Stress Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Intention to Stay*, yaitu masing-masing sebesar 28,94%, 23,68% dan sebesar 15,78%. Ada 12 karyawan yang menjawab factor yang berbeda yaitu, manajemen kepemimpinan (2,63%), lingkungan kerja (2,63%), jenjang karir (2,63%), kompensasi (10,52%), jobdesk (5,26%) dan motivasi kerja (7,89%) yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun peneliti disini menyimpulkan untuk mengambil 3 faktor yang mendapat jawaban lebih banyak dari 9 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu Stress Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Intention to Stay*. Untuk 6 faktor yang mendapat jawaban sedikit peneliti tidak mengikut sertakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui kinerja karyawan pada PT. GIORDANO INDONESIA sangat menutun dan kurang maksimal karena 3 faktor, yakni Stress kerja,

Kepuasan Kerja, dan *Intention to Stay*. Stres kerja yang dialami setiap karyawan adalah salah satu factor yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Stress kerja yang dialami karyawan pada PT. GIORDANO INDONESIA ini dikarenakan 3 bulan kebelakang tidak bisa mencapai target penjualan yang telah di planning sebelumnya.

Ada perbedaan hasil dari beberapa penelitian pendahulu yang terkait dengan variable stress kerja dan kinerja karyawan, yang sangat menarik peneliti untuk meneliti variable stress kerja terhadap pkinerja karyawan yang merupakan salah satu factor utama dalam mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Berikut 2 penelitian terkait stress kerj a terhadap kinerja karyawan dengan hasil penemuan yang konsisten dan tidak sejalan:

Table 1.4. Gap Penelitian Stress Kerja

No	Peneliti, Thn	Isu	Hasil
1	(Valendra Y, 2020)	Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2	(Hartono J, 2020)	Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	Stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan table search gap diatas, penelitian (Valendra Y, 2020) mendapatkan hasil dari penelitian kedua variable (Stress kerja dan Lingkungan Kerja) saling mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti menyimpulkan dalam penelitian tersebut bahwa Stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan, (Hartono J, 2020) hasil penelitian adanya pengaruh negative dan signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Gap penelitian diatas menunjukkan bahwa masih terbuka cukup besar peluang untuk meneliti dan menelaah stress kerja pada kinerja karyawan. Dapat dilihat pada penelitian sebelumnya kinerja tidak dipengaruhi oleh stress kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi melalui penghubung diantaranya. Maka dari itu penelitian ini menambahkan *intention to stay*. Dimana *intention to stay* merupakan niat untuk tetap bertahan pada pekerjaannya saat ini. Dan peneliti menyimpulkan bahwa *intention to stay* merupakan penghubung dan pemediasi antara stress kerja terhadap kinerja karyawan dan faktor berikutnya yang terkait dengan kinerja karyawan. *intention to stay* bisa dikatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, saat ini permasalahan pada tingginya tingkat intensi keluar menjadi masalah yang sangat serius bagi banyak perusahaan. Jika terjadi tingginya nilai intensi keluar maka akan berdampak bagi kinerja karyawan. Di penelitian ini *Intention To Stay* menjadi *variable* mediasi dari kedua fakto stress kerja dan faktor berikutnya, dimana *intention to stay* merupakan keinginan karyawan untuk tetap bertahan.

Dapat dikatakan bawah stress kerja merupakan salah factor penting yang dapat menyebabkan naik turunnya kinerja karyawan. Stress kerja juga merupakan satu penghambat dalam kinerja karyawan. Stress pada karyawan akan berdampak negative pada kinerjanya. Karyawan mengalami hambatan dalam berfikir gingga terganggunya kesehatan apabila beban yang dirasakan karyawan terlalu berat. Perusahaan akan mengalami kerugian jika karyawan mengalami stress yang terlalu lama. Stress yang terlau lama mengakibatkan terjadinya karyawan ingin keluar dari perusahaan hingga dapat menimbulkan kerugian perusahaan memang adakalanya keluar masuknya karyawan berdampaka positif naun akan lebih banya kerugian yang di dapat Kedua penelitian tersebut terdapat perbedaan bahwa stress kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga bisa negative terhadap kinerja karyawan. Jika seorang karyawan mengalami stress kerja, secara spontan dapat berpengaruh terhadap hasil kerja atau kinerja dan kepuasan kerjanya, serta mengakibatkan adanya keinginan agar tetap bertahan. Sehingga harus dilakukan peningkatan mutu organisasional bagi karyawan oleh manajemen atau perusahaan.

Dengan menunjang kepuasan kerja karyawan merupakan Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi fakta yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. GIORDANO INDONESIA. Disebabkan dari stress kerja yang dialami

besarnya target penjualan dan tidak tercapainya target penjualan tersebut selama 3 bulan berturut-turut, kepuasan kerja dari hasil yang di dapat juga tidak maksimal. Menurut (Purba D, 2019) kepuasan kerja cerminan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. (Alfian N, 2021), kepuasan kerja dapat meningkatkan performa karyawan, jika kepuasan kerja yang terlalu buruk mengakibatkan karyawan sering keluar masuk dan tidak dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup panjang di perusahaan.

Mendapatkan hasil kerja yang optimal juga merupakan salah satu factor penting dalam kepuasan kerja. Ketika seseorang merasa puas dalam bekerja, seseorang itu akan berupaya dengan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kemudian, hasil kerja akan meningkat secara optimal dan produktivitas. Terlihat dari sikap karyawan dan segala sesuatu di lingkungan kerja mencerminkan kepuasan kerja dengan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Arti penting kepuasan kerja juga di definisikan sebagai aktualisasi diri karyawan. Dimana karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang baik dengan mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibanding karyawan yang tidak mendapat kepuasan kerja. Dapat diartikan juga kepuasan kerja untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan. Dimana, karyawan maupun perusahaan akan diamati dari manfaat yang didapat, bagi karyawan yang akan diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja yang didapat, serta usaha yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Sedangkan bagi perusahaan dapat di teliti dengan tercapainya tujuan perusahaan.

Pada table 1.3. Kepuasan kerja mendapatkan 9 Jawaban dengan hasil 23,68%. Pada PT. GIORDANO INDONESIA terjadinya penurunan kepuasan dikarenakan adanya stress kerja yang berlebih, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka akan semakin rendah stress kerja yang dirasakan karyawan, begitu sebaliknya semakin menurunnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan semakin tinggi stress kerja yang dirasakan karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap perusahaan atau organisasi seperti, meningkatnya profit perusahaan, meningkatnya produktivitas karyawan dan efisiensi. Penurunan tingkat *turnover rate* atau perputaran karyawan dan meningkatnya loyalitas karyawan yang mengarah pada *Intention to Stay* terhadap perusahaan lebih besar.

Kepuasan kerja menjadi acuan meningkatnya karyawan untuk tetap bertahan. Berdasarkan hasil prasurvey pada table 1.3. variable *intention to stay* mendapat jawaban 6 karyawan dengan persentase 15,78%, setiap karyawan jika merasa puas atas hasil kerja kemungkinan besar keinginan untuk tetap bertahan akan jauh lebih tinggi, namun sebaliknya ketika karyawan mengalami stress kerja dan memengaruhi kepuasan kerja maka keinginan untuk tetap bertahan akan mengalami *intention turnover*. Pada PT. GIORDANO INDONESIA ini tercatat 8 karyawan PT. GIORDANO INDONESIA mengundurkan diri di periode bulan April – Mei. Karena adanya tuntutan target penjualan 3 bulan yang tinggi, beberapa karyawan mengalami stress dalam bekerja untuk mengatur strategi ulang yang dapat menyebabkan penurunan kinerja pada karyawan itu sendiri. Setiap karyawan terdapat kemampuan SDM yang berbeda-beda, termasuk pada karyawan PT. GIORDANO INDONESIA. Hal tersebut menyebabkan target baik individual atau overall tidak tercapai sesuai ekspektasi yang diharapkan maka terjadi stress kerja karyawan yang berlebih dan menurunkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri, yang kemudian menyebabkan keinginan untuk tetap bertahan akan hilang dan mengakibatkan kinerja karyawan pada perusahaan akan bermasalah atau menurun.

Sebagian besar perusahaan menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia bagi bisnis mereka, oleh karena itu *intention to stay* perlu diperhatikan oleh perusahaan. Upaya mempertahankan karyawan berkaitan dengan niat untuk tetap tinggal di organisasi, maka perusahaan mampu menciptakan kondisi karyawan dihargai dan dianggap sebagai bagian penting dari suatu organisasi (Santoso A, 2022). Menurun dan meningkatnya kinerja karyawan pada suatu organisasi sangat berhubungan pada keinginan setiap pegawai untuk tetap bekerja

pada organisasi (Dewi A, 2021). Dengan bertahannya pegawai, akan memicu peningkatan dari kualitas kinerja setiap pegawai.

(Khoirunnisa, 2021) dengan judul "Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Intention to Stay* dengan *Worklife balance* sebagai *variable* intervening". Hasil penelitian ini menyatakan bahwa berpengaruh negative dan signifikan stress kerja terhadap *worklife balance* sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *worklife balance*, maka H2 diterima. Terdapat pengaruh negative dan signifikan stress kerja terhadap *intention to stay* H3 diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *intention to stay* H4 di terima.

Pada penelitian sebelumnya, (Dewi C, 2018), "Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada bagian tenaga penjualana UD Surya Raditya Negara". Dengan hasil penelitian, menyatakan stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan, terdapat hubungan *negative* dan signifikan stress kerja dan kepuasan kerja karyawan, stress kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh negative dan signifikan, dan adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap pada bagian tenaga penjualan UD surya Raditya Negara.

Dalam kajian Hartono (Jat, 2017), "Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" dengan hasil penelitian menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Telkom Witel Jakarta Utara berpengaruh positif dan signifikan. (Zaenal A, 2010), "Pengaruh Karakteristik Individu, Stress kerja, Kepercayaan Organisasional terhadap *Intention to stay* melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Studi pada Dosen tetap Yayasan PTS Makassar". Memiliki hipotesis positif dan signifikan: karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Keyakinan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasi, stress kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap niat bertahan, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat bertahan. Hipotesis yang tidak berpengaruh positif dan signifikan yaitu : 1) Stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan 2) keyakinan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan paparan yang telah diuraikan dalam penelitian ini, peneliti menarik variable mediasi dalam penelitian ini yang menjadi kebaruan dari penelitian terdahulu dengan *Intention to Stay* yang menjadi *variable* intervening. Maka peneliti tertarik untuk membahas dan meneliti tema ini dengan memilih judul penelitian "Analisis Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan *Intention to Stay* sebagai Pemeditasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. GIORDANO INDONESIA".

METODE

Dalam penelitian ini, yang berfokus pada analisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan perantara *intention to stay*, digunakan desain penelitian kuantitatif asosiatif kausal. Penelitian dilaksanakan di PT. Giordano Indonesia yang terletak di Kelapa Gading, Jakarta, dengan durasi sembilan bulan mulai dari April hingga Januari tahun berikutnya. Penelitian mengadopsi model struktural dengan lima variabel yang dibagi menjadi variabel exogen (stres kerja dan kepuasan kerja) dan variabel endogen (*intention to stay* dan kinerja karyawan).

Operasionalisasi variabel dalam penelitian melibatkan penggunaan skala interval untuk mengukur indikator dari masing-masing variabel. Data primer dikumpulkan melalui survei kuesioner yang disebar ke 102 karyawan, sementara data sekunder diperoleh dari sumber-sumber yang relevan seperti jurnal dan literatur. Analisis data dilakukan menggunakan teknik Partial Least Square (PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS, yang diawali dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen.

Pengujian model dilakukan melalui evaluasi R Square untuk variabel laten endogen, SRMR, dan F2 untuk menilai kelayakan model. Hipotesis diuji menggunakan uji-t dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan pada 0,05 untuk menentukan ada tidaknya pengaruh signifikan antar variabel. Proses penelitian ini bertujuan untuk menyediakan bukti empiris tentang dinamika internal karyawan dan implikasinya terhadap kinerja di lingkungan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

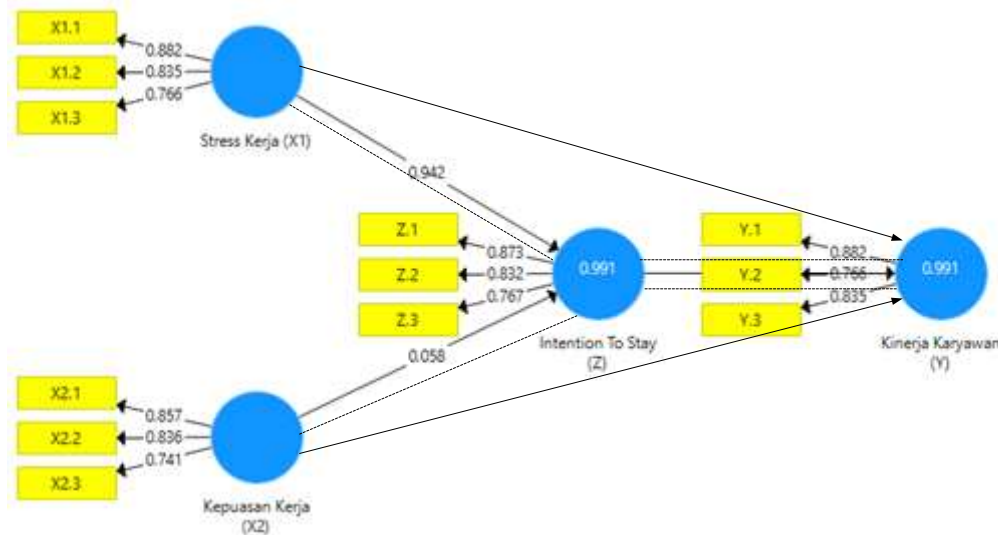
1. Evaluasi Model Structural

R-square pada *variable* dependen, dalam menilai model dengan PLS – SEM, peneliti dapat memulai untuk mengecek nilai R-Square bagi setiap variabel dependen. Interpretasinya R Square dalam PLS SEM sama dengan interpretasi pada regresi pada umumnya yang memaknai kemampuan variabel. Hasil R-Square menunjukkan indikasi baik sebesar 0,67. (Ayatulloh Michael Musyaffi, 2021, p. 22). Adapun hasil dari R-Square adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil R-Square

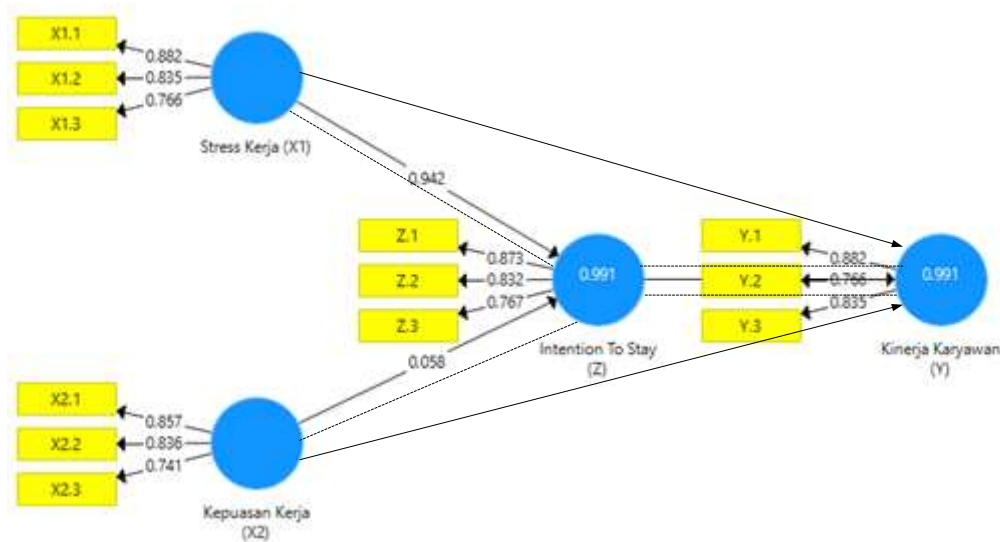
Variabel	R Square
Kinerja Karyawan	0.991
Intention To Stay	0.991

Berdasarkan tabel 4.9 terkait hasil R *Sqaure* menjelaskan bahwa variabel kinerja karyawan dan intention to stay memperoleh nilai *R-square* adalah sebesar 0,991. Yang artinya antara *variable* yaitu sangat kuat.



Gambar 4.2. Model Penelitian PLS

4.2.3 Pengujian Hipotesis



Gambar

4.3. Model Penelitian PLS

Uji signifikan diketahui dapat dilihat nilai *t-statistics* dan *p-values* jika suatu hipotesis diterima atau ditolak. Uji hipotesis akan dinyatakan diterima apabila nilai *t-statistics* $> 1,64$ dengan *p-values* $< 0,05$. *T-statistics* dan *p-values* diperoleh hasil dari SmartPLS dengan menggunakan metode *Bootstrapping*.

1. Direct Effect

Tabel 4.10 Hasil Uji Direct Effect

Hipotesis	Variabel	Original Sample	T-Statistic	P-Value	Keterangan
Uji Hipotesis 1	Stress Kerja (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0,938	1.748	0.042	Diterima
Uji Hipotesis 2	Stress Kerja (X1) → Intention to Stay (Z)	0,942	31.205	0.000	Diterima
Uji Hipotesis 3	Kepuasan Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0,057	17.885	0.000	Diterima
Uji Hipotesis 4	Kepuasan Kerja (X2) → Intention to Stay (Z)	0,058	1.842	0.034	Diterima
Uji Hipotesis 5	Intention to Stay (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,995	424.250	0.000	Diterima

a. Uji Hipotesis 1

Berdasarkan table 4.11. menjelaskan bahwa hipotesis variabel Stress Kerja (X1) melalui Intention to Stay (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima. Hal ini dibuktikan nilai *T-Statistic* (1.748) $> 1,659$ dan *P-Values* (0.042) $< 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa Stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui intention to stay.

b. Uji Hipotesis 2

Berdasarkan table 4.10. menjelaskan bahwa nilai *P-Value* sebesar 0,000 $< 0,05$ dan *T-Statistics* sebesar 31.205 $> 1,64$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa Stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Intention to Stay.

c. Uji Hipotesis 3

Berdasarkan table 4.11. menjelaskan bahwa hipotesis Kepuasan Kerja (X2) melalui Intention to Stay (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai *T-Statistic* (17.885) > 1,659 dan *P-Values* (0,000) < 0,05. Maka H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui intention to stay.

d. Uji Hipotesis 4

Berdasarkan table 4.10. menjelaskan bahwa nilai *P-Value* sebesar 0,034 < 0,05 dan *T-Statistic* sebesar 1.842 > 1,64, maka H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay*.

e. Uji Hipotesis 5

Berdasarkan tabel 4.10. menjelaskan bahwa nilai *P-Value* sebesar 0,000 < 0,05 dan *T-Statistic* sebesar 424.250 > 1,64, maka H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti bahwa *Intention to Stay* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Indirect Effect

Indirect Effect biasa disebut dengan dampak bundaran dalam penelitian. Backhanded Impact bermaksud untuk memecah area kekuatan yang serius untuk seberapa besar dampak suatu variabel pada berbagai faktor antara eksogen dan endogen. Faktor-faktor yang menghasilkan hasil backhanded ini diharapkan menjadi faktor penengah atau mediasi. *Variable* yang mempengaruhi hubungan faktor bebas dengan bawahan merupakan variabel perantara. Adapun hasil *Indirect Effect* pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji *Indirect Effect*

Hipotesis	Variabel	Original Sample	T-Statistic	P-Value	Keterangan
Uji Hipotesis 6	Stress Kerja (X1) → Intention to Stay (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,938	1.748	0.042	Diterima
Uji Hipotesis 7	Kepuasan Kerja (X2) → Intention to Stay (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,057	17.885	0.000	Diterima

a. Uji Hipotesis 6

Berdasarkan table 4.11. menjelaskan bahwa hipotesis variabel Stress Kerja (X1) melalui Intention to Stay (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai *T-Statistic* (1.748) > 1,659 dan *P-Values* (0.042) < 0,05. Maka H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti bahwa Stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui intention to stay.

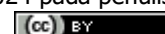
b. Uji Hipotesis 7

Berdasarkan table 4.11. menjelaskan bahwa hipotesis Kepuasan Kerja (X2) melalui Intention to Stay (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai *T-Statistic* (17.885) > 1,659 dan *P-Values* (0,000) < 0,05. Maka H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui intention to stay.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stress kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa stress kerja dapat diterapkan pada karyawan, karena dengan adanya stress kerja



karyawan di perusahaan tersebut dapat meningkatkan disiplin dalam memberikan pelayanan pada konsumen sesuai dengan aturan disiplin perusahaan, karena perusahaan mengharapkan adanya kinerja karyawan yang lebih tinggi untuk meningkatkan pelayanan kepada konsumen agar konsumen lebih tertarik untuk datang kembali ke perusahaan.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya (Wartono, 2017) dimana terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Dewi C, 2018) bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *intention to stay*. Beberapa hal diatas dapat disebutkan adanya pengaruh yang negative, dapat dikatakan stress kerja berpengaruh pada hasil akhir dimana jika karyawan mengalami stress kerja kinerja juga akan menurun dan stress yang berlebih kemungkinan besar niat untuk tetap tinggal akan berubah menjadi niat untuk keluar, begitu sebaliknya apabila seseorang mengalami stress kerja ringan, kinerja tidak sepenuhnya akan menurun dan niat untuk tetap bertahan masih ada walau sedikit.

Dalam penelitian ini stress kerja yang diperlukan kinerja karyawan yang mempunyai dedikasi dan disiplin yang tinggi terhadap perusahaan, karena dengan adanya tekanan dari perusahaan tersebut akan membawa dampak positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stress Kerja terhadap *Intention to Stay*

Stress kerja memiliki pengaruh terhadap *intention to stay* dengan arah positif dan signifikan. Stress kerja meningkatkan rangsangan, stress kerja juga dapat meningkatkan motivasi diri untuk lebih keras lagi dalam bekerja, dengan seperti itu menimbulkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya (Adzani A, 2022) pengaruh stress kerja (SK) terhadap variable *intention to stay* (ITS) memiliki pengaruh berlawanan atau *negative* artinya ketika karyawan merasa stress kerjanya tinggi maka keinginan karyawan untuk tetap bertahan akan menurun. Hasil penelitian (Zaenal A, 2010) stress kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap *intention to stay*. Dimana bahwasannya stress kerja sangat mempengaruhi kesehatan mental karyawan. Karyawan merupakan asset yang harus dijaga oleh perusahaan.

Dalam penelitian ini stress kerja sangat diperlukan untuk dapat mempertahankan karyawan. Stress kerja perlu diberikan kepada karyawan dengan menambah tekanan emosional. Stress kerja juga dapat dilakukan dengan tekanan emosional di berikan pada karyawan untuk menguji apakah dapat bertanggung jawab secara profesional atas pekerjaannya. Terkadang perusahaan memberikan tugas diluar kemampuan karyawan, untuk mengetahui seberapa layak dan kuat kemampuan karyawan tersebut untuk organisasi. Dan perusahaan memberikan deadline pekerjaan, untuk mengukur seberapa cepat dan tanggap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan itu.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan terhadap kinerja karyawan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa kepuasan kerja harus diberikan atau diterapkan pada karyawan, dengan adanya kepuasan kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, apabila karyawan merasa puas dalam menjalankan tugasnya dan berbagai faktor lain yang diberikan perusahaan maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Sejalan dengan penelitian (Maditiya, 2022) bahwa berpengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja melalui *intention to stay*. dan sejalan dengan penelitian (Hartono J, 2020) bahwa berpengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja melalui *intention to stay*. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan tercermin dalam prestasi kerja, moral kerja yang akan dinikmati dalam pekerjaan maupun luar kerja. Dalam hal itu kepuasan dapat mempengaruhi kinerja apabila karyawan merasakan keadilan dalam bekerja, maka kepuasan akan meningkat dan mempengaruhi kinerja dengan ia akan tetap tinggal pada perusahaan, begitu sebaliknya jika karyawan tidak merasakan keadilan, kepuasan akan menurun dan kinerja tidak maksimal sehingga niat untuk tetap bertahan pada perusahaan sangat kecil.

Kepuasan kerja yang diperlukan dalam kinerja karyawan dengan *intention to stay* sebagai mediasinya dapat dilakukan dengan melakukan hubungan kerja yang baik, antar karyawan maupun atasan dalam hal pekerjaan, dimana karyawan mendapatkan hubungan kerja yang baik sesuai dengan karyawan harapkan. Hubungan kerja yang baik tentunya karyawan juga akan merasa lebih puas dalam bekerja.

4. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Intention to stay*

Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *intention to stay* dengan arah positif dan signifikan. Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka karyawan akan memilih tetap bertahan pada organisasi. Dengan karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, cenderung akan lebih memiliki kepedulian terhadap organisasi yang ada didalamnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Monica D, 2021) dengan hasil menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh positif terhadap *intention to stay*. Sehingga dapat dikatakan bahwa *variable* kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap *intention to stay*. Sejalan dengan penelitian (Tantrianto Y, 2021) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *intention to stay*. Dengan adanya rasa kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan menampilkan pribadi yang baik dalam perusahaan termasuk timbulnya kesediaan untuk tetap bertahan dan mengusahakan produktifitas yang lebih.

Dalam penelitian ini bahwa kepuasan kerja sangat diperlukan dalam menjaga karyawannya agar tetap bertahan dalam organisasi. Dengan adanya kepuasan yang diberikan perusahaan karyawan akan merasa sangat dihargai dan meningkatkan niat *intention to stay* dalam organisasi. Kepuasan kerja dapat dilakukan dari beberapa indikator seperti memberikan ketenangan dalam bekerja. Dengan diberikannya situasi kerja dalam artian situasi kerja yang nyaman, karyawan merasa sangat dihargai dan merasa layak untuk bertahan dalam perusahaan karena memenuhi beberapa hal yang memudahkan mereka dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga membentuk rasa atau niat ingin tetap bertahan dalam organisasi atau *intention to stay*.

5. Pengaruh *intention to Stay* terhadap Kinerja Karyawan

Intention to stay berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Intention to stay* yang semakin tinggi dapat menambah kinerja karyawan yang lebih baik dan berkualitas. Keinginan karyawan untuk tetap bertahan meningkatkan semua aspek dalam perusahaan, termasuk hasil kerja karyawan itu sendiri yang nantinya akan mencapai tujuan organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Lukito, 2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa signifikan *intention to stay* (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). dan sejalan dengan penelitian (Fahmi H. Y., 2022; Ahmad Y, 2019; Putr, 2023) bahwa *intention to stay* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu jika dilihat dari hasil *intention to stay* yang sangat berpengaruh terhadap kinerja, dimana jika karyawan ingin tetap tinggal maka ada harapan besar bagi perusahaan kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang akan tetap dijalai oleh karyawan dan pastinya kinerja karyawan juga akan jauh lebih meningkat jika terciptanya keinginan untuk tetap bertahan.

Intention to stay sangat diperlukan untuk kinerja karyawan, agar visi dan misi organisasi itu akan tercapai. *Intention to stay* dapat diberikan kesempatan pengembangan dan pertumbuhan. Salah satunya pengembangan karir, karyawan akan bertahan dalam organisasi, untuk berlomba-lomba secara sehat mencapai posisi yang karyawan itu mau.

6. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Intention to stay*

Stress kerja meliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui mediasi *intention to stay*. Disampaikan dalam hasil ini bahwa stress kerja harus diberikan atau diterapkan pada karyawan, dengan adanya stress kerja dapat mengetahui dengan melalui *intention to stay* apakah kinerja karyawan jauh lebih meningkat atau tidaknya.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya (Khoirunnisa, 2021) dimana terdapat pengaruh negative stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui *intention to stay*. Hasil penelitian (Dewi C, 2018) bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *intention to stay*. Beberapa hal diatas dapat disebutkan adanya pengaruh yang negative, dapat

dikatakan stress kerja berpengaruh pada hasil akhir dimana jika karyawan mengalami stress kerja kinerja juga akan menurun dan stress yang berlebih kemungkinan besar niat untuk tetap tinggal akan berubah menjadi niat untuk keluar, begitu sebaliknya apabila seseorang mengalami stress kerja ringan, kinerja tidak sepenuhnya akan menurun dan niat untuk tetap bertahan masih ada walau sedikit.

Dalam penelitian ini stress kerja yang diperlukan dalam kinerja karyawan dengan *intention to stay* sebagai mediasinya dapat tekanan emosional terhadap karyawan, dimana karyawan mendapat *challenge* dengan diberikan tugas dengan waktu yang singkat atau *deadline* yang dapat berkaitan dengan emosional karyawan akan lebih profesional atau sebaliknya. Karyawan akan tergesa-gesa dengan tugas *deadline* itu, agar dapat mengetahui bahwa *intention to stay* ada dalam diri karyawan dan memicu kinerja karyawan tersebut maksimal menjalankan tugas yang *deadline*, serta dengan adanya tugas yang *deadline* ini.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Intention to Stay*

Kepuasan terhadap kinerja karyawan melalui *intention to stay* bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui *intention to stay*. Disampaikan dalam hasil ini bahwa kepuasan kerja harus diberikan atau diterapkan pada karyawan, dengan adanya kepuasan kerja dapat mengetahui dengan melalui *intention to stay* apakah kinerja karyawan jauh lebih maksimal atau tidak.

Sejalan dengan penelitian (Maditiya, 2022) bahwa berpengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja melalui *intention to stay*. dan sejalan dengan penelitian (Hartono J, 2020) bahwa berpengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja melalui *intention to stay*. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan tercermin dalam prestasi kerja, moral kerja yang akan dinikmati dalam pekerjaan maupun luar kerja. Dalam hal itu kepuasan dapat mempengaruhi kinerja apabila karyawan merasakan keadilan dalam bekerja, maka kepuasan akan meningkat dan mempengaruhi kinerja dengan ia akan tetap tinggal pada perusahaan, begitu sebaliknya jika karyawan tidak merasakan keadilan, kepuasan akan menurun dan kinerja tidak maksimal sehingga niat untuk tetap bertahan pada perusahaan sangat kecil.

Kepuasan kerja yang diperlukan dalam kinerja karyawan dengan *intention to stay* sebagai mediasinya dapat dilakukan dengan melakukan hubungan kerja yang baik, antar karyawan maupun atasan dalam hal pekerjaan, dimana karyawan mendapatkan hubungan kerja yang baik sesuai dengan karyawan harapkan. Hubungan kerja yang baik tentunya karyawan juga akan merasa lebih puas dalam bekerja dan pastinya akan menumbuhkan rasa *intention to stay* dalam organisasi, dengan merasa bahwa niat untuk tetap bertahan itu ada kinerja karyawan akan jauh lebih meningkat dan menguntungkan perusahaan.

Dari penelitian stress kerja dan kepuasan kerja dengan *intention to stay* sebagai pemediasi terhadap kinerja karyawan pada PT. GIORDANO INDONESIA:

Meningkatkan stress kerja kepada karyawan merupakan hal yang penting diberikan dengan melalui tekanan emosional terhadap karyawan, guna untuk meningkatkan profesionalitas kerja dan tanggung jawab pada diri karyawan.

Meningkatkan kepuasan kerja kepada karyawan dengan hubungan kerja yang baik antar karyawan maupun dengan atasan. Karena dengan adanya hubungan yang baik itu karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menumbuhkan rasa ingin tetap bekerja dalam waktu lama di organisasi.

Dalam menciptakan sebuah kinerja yang baik diperlukan secara khusus treatment atau usaha yang dilakukan baik dari segi tugas yang berat hingga, kondisi pekerjaan yang baik dan kenyamanan di tempat kerja. Agar jauh lebih produktif dalam organisasi sehingga kinerja karyawan akan jauh lebih meningkat dan berjalan dengan baik sebagaimana mestinya.

Penerapan faktor-faktor yang berpengaruh dalam perusahaan

1. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penerapannya dalam perusahaan bahwa setiap karyawan diberikan tugas dan tanggungjawab yang tinggi baik segi pelayanan, maupun dari segi administrasi dengan

tanggungjawab dan disiplin tersebut maka akan merubah sikap karyawan dari hal-hal ketidak seimbangan fisik dan psikis, emosional dan gangguan berfikir. Menjadi nilai positif bagi karyawan untuk meningkatkan semangat kerjanya

2. Pengaruh Stress Kerja terhadap *Intention to Stay*

Penerapannya dalam perusahaan bahwa dengan disiplin kerja dan tanggungjawab yang tinggi maka akan merubah keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, adanya kesempatan pengembangan dan pertumbuhan organisasi yang lebih positif.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penerapan kepuasan kerja di perusahaan yaitu dengan diberikannya kesempatan kepada semua karyawan untuk mengetahui dan memahami situasi kerja, hubungan kerja yang harmonis baik secara vertikal ke bawah dan ke atas serta diberikan imbalan oleh perusahaan yang seimbang.

4. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Intention to stay*

Penerapannya apabila karyawan merasa puas atas situasi yang ada serta terciptanya hubungan yang harmonis dan imbalan yang memadai maka akan merubah keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta adanya kesempatan pengembangan dan pertumbuhan bagi organisasi yang lebih positif

5. Pengaruh *intention to Stay* terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya keseimbangan kerja pada karyawan yang diberikan oleh perusahaan maka merubah sikap karyawan dalam meningkatkan kinerjanya baik secara kualitas, kuantitas serta kehadiran dan disiplin yang tinggi dan produktivitas perusahaan meningkat

6. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Intention to stay*

Sikap disiplin dan dedikasi yang tinggi disebabkan oleh tekanan perusahaan dalam menjalankan tugasnya sehingga akan merubah stress kerja menjadi nilai positif dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan keseimbangan kerja, kehidupan pribadi dan kesempatan untuk pengembangan dan pertumbuhan maka dapat berdampak pada peningkatan kerja yang lebih baik.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Intention to Stay*

Apabila karyawan mendapat kepuasan kerja yang tinggi sesuai dengan yang diharapkan karyawan maka akan dapat meningkatkan keseimbangan kerja sehingga dengan keseimbangan ini akan berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan yang sekaligus akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan.

PENUTUP

Simpulan

Dari hasil penelitian mengenai "analisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan intention to stay sebagai pemediasi," terdapat beberapa kesimpulan penting. Pertama, stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja, kinerja karyawan juga cenderung meningkat. Selain itu, stres kerja juga berpengaruh positif terhadap intention to stay, artinya stres yang lebih tinggi dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap di perusahaan.

Kepuasan kerja juga ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dengan kata lain, semakin tinggi kepuasan kerja, semakin baik pula kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga meningkatkan intention to stay, yang menandakan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung ingin tetap bertahan di organisasi.

Intention to stay memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa keinginan kuat untuk tetap di organisasi berkaitan dengan peningkatan kinerja. Penelitian juga menemukan bahwa stres kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui intention to stay, yang mengindikasikan bahwa tekanan kerja yang dihadapi karyawan dapat memotivasi mereka untuk tetap bertahan dan meningkatkan kinerjanya. Sama halnya

dengan kepuasan kerja, di mana tingkat kepuasan yang tinggi tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga mendorong karyawan untuk bertahan dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzani A, P. S. (2022). Intention to stay Milenial Pada 5 E-Commerce Terbesar di Indonesia: Efek Karakteristik Pekerjaan, Stres Kerja, Dan Dukungan Peer & Supervisor. *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen*.
- Agustinus S, N. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura. *Jurnal Manajemen Informatika Komputer*.
- Ahmad Y, T. B. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Alfian N, R. L. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*.
- Atty Tri Juniarti, D. G. (2021). Faktor-Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja. *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952*.
- Ayatulloh Michael Musyaffi, H. K. (2021). *Konsep Dasar Structural Equation Model-Partial Least Square; SEM-PLS menggunakan SmartPLS*. Ciputat: Pascal Books.
- Dewi A, A. A. (2021). Analisis Partisipasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Intention To Stay Dan Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*.
- Dewi C, B. I. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *Jurnal Manajemen*.
- Didi W, A. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*.
- Fahmi, H. Y. (2022, April 26). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Intention to Stay dengan Kinerja Karyawan Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variable Intervening (Pada PT KAI YOGYAKARTA)*. Retrieved from Universitas, Muhammadiyah Yogyakarta: <https://etd.umy.ac.id/id/eprint/30404/>
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hanif, H., Suratminingsih, S., & Haryadi, R. N. (2023). The effect of giving incentives on employee performance at PT. Gemilang Perkasa in Jakarta. *Implikasi: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 1(1), 22-27*.
- Hartono J, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Nurjaya, N. (2022). Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *Jurnal Manajemen, 1(1), 41-48*.
- Ian N, S. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*.
- Idulfilastri, R. M. (2018). *Keterikatan Kerja dalam Konsteks Psikologi Industri atau Organisasi*. Yogyakarta: ANDI; Anggota IKAPI.
- Jat, I. G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*.
- Khoirunnisa, R. a. (2021, May 06). *Pengaruh Stres Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intention to Stay Dengan Work Life Balance Sebagai Variable Intervening (Studi pada 2 Perusahaan Garmen)*. Retrieved from <https://repofeb.undip.ac.id/8416/>
- Kumala, D., Sunarsi, D., & Haryadi, R. N. (2023). The influence of work discipline on employee performance in manufacturing. *Pasundan Social Science Development, 4(1), 72-77*.
- Lukito, H. (2018). Pengaruh Organizational citizenship behavior dan organizational culture terhadap job. *JEBDEER: Journal of Entrepreneurship, Business Development and Economic Educations Research*, volume 1-2.

- Maditiya, R. K. (2022, November 21). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intention To Stay Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Paiton Resort Hotel Kab. Probolinggo*. Retrieved from <https://eprints.umm.ac.id/96678/>
- Mimi, S. D. (2022). Pengaruh Pelayanan, Pengawasan dan Pemeriksaan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Band yang di Moderasi Digitalisasi Administrasi Perpajakan. *Jurnal Magister Akuntansi Trisakti*.
- Monica D, P. A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Intention to Stay dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*.
- Mowday, R. T. (1984). The psychology of the withdrawal process: a cross-validated test of Mobley's intermediate linkages model of turnover in two samples. *Academy of Management journal. Academy of Management*, 27.
- Muhamad Ekhsan, S. B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*.
- Priyono, M. &. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Purba D, I. V. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *841 Jurnal EMBA*.
- Putr, A. F. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stress Kerja Terhadap Intention To Stay Dengan Wellbeing Sebagai Variabel Intervening. 14.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Putra, T. P. (2019). Pengaruh kualitas produk , kualitas pelayanan, harga dan cita merek terhadap pembelian ulang pada aplikasi daring shopee. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*.
- Robbins, S. P. (2018). *Organizational Behavior*.
- S Agus Djoko, R. D. (2021). *PLS dan GeSCa daLam analisis Kuantitatif*. Puri Arsita A-6, Jl. Kalimantan, Ringroad Utara Yogyakarta: Penerbit Kepel Press.
- Santoso A, Y. R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*.
- Sausan N, N. A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business and Management Science Journal*.
- Shalihah M, A. M. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Intention to Stay Relawan di Organisasi Non-Profit (Studi pada TurunTangan Malang). *Jurnal Ilmian Ekonomi Bisnis*.
- Sofi, Y. (2021). Pengaruh Kualitas produk, iklan dan religiusitas terhadap keputusan pembelian ulang produk berlabel halal dengan sikap sebagai variabel intervening. *study kasus pada konsumen mie instan kota salatiga*.
- Tantrianto Y, M. Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Cabin Crew Maskapai X Dengan Organizational Commitment Dan Intent To Stay Sebagai Variabel Mediasi. *Feedforward: Journal of Human Resource*.
- Usman, H. M., & Haryadi, R. N. (2023). The effect of transformational leadership and work motivation on teacher performance at Vocational High School Bina Mandiri Cileungsi. *International Journal of Sharia Business Management*, 2(1), 23-29.
- Valendra Y, A. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada KaryawanMajalan Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 4, No.2.

- Wati, F. S. (2019). Pengaruh Kualitas Produk, Promosi dan Citra Merek Terhadap keputusan pembelian ulang. *Studi Pada pelanggan sarijan coffe malang*.
- Wulandari, N. M. (2021, February 19). *Pengaruh Job Stress terhadap Intention to Stay Dimoderasi oleh Organizational Climate pada Karyawan PT. Citra Tama Adigraha*. Retrieved from <http://repository.unair.ac.id/id/eprint/104187>
- Zaenal A, E. A. (2010). Pengaruh Karakteristik Individu, Stres Kerja, Kepercayaan Organisasional terhadap Intention To Stay Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Dosen Tetap Yayasan PTS Makassar). *Jurnal Aplikasi Manajemen*.
- Zain, R. I. (2021, Agustus 20). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Work Engagement terhadap Intention to Stay dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada PT. Bank Jateng Cabang Cilacap)*. Retrieved from <http://repository.unsoed.ac.id/id/eprint/10782>.