

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

(Studi Kasus pada Pegawai Desa di Kecamatan Singaparna)

Cecep Abdul Halim¹, Nurherawati²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cipasung Tasikmalaya

e-mail: cecepabdulh517@student.cipasung.ac.id¹, nurherawati@uncip.ac.id²

Corresponding author: cecepabdulh517@gmail.com

ABSTRAK

Informasi Artikel:

Terima: 12-05-2026

Revisi: 25-05-2026

Disetujui: 01-06-2026

Publish Online: 05-06-2026

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai desa di Kecamatan Singaparna, Kabupaten Tasikmalaya. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausalitas melalui Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS) menggunakan SmartPLS 4.0. Sampel penelitian berjumlah 55 pegawai desa yang dipilih menggunakan teknik sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin tinggi pula keinginan pegawai untuk meninggalkan pekerjaan. Selain itu, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Penelitian ini juga membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap turnover intention secara signifikan. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengelolaan stres kerja dan peningkatan kepuasan kerja guna menekan tingkat turnover intention pada pegawai desa di Kecamatan Singaparna. *Kata Kunci: Stres Kerja, Turnover Intention, Kepuasan Kerja, SEM-PLS, Pegawai Desa.*

Kata Kunci: Maksimum 5 kata kunci, dipisah dengan koma.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job stress on turnover intention with job satisfaction as a mediating variable in village employees in Singaparna District, Tasikmalaya Regency. The study used a quantitative method with a causality approach through Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares (SEM-PLS) using SmartPLS 4.0. The study sample consisted of 55 village employees selected using a census technique. The results showed that job stress had a positive and significant effect on turnover intention, meaning that the higher the level of job stress, the higher the employee's desire to leave the job. In addition, job stress had a negative and significant effect on job satisfaction, while job satisfaction had a negative and significant effect on turnover intention. This study also proved that job satisfaction was able to significantly mediate the effect of job stress on turnover intention. These findings demonstrate the importance of managing job stress and increasing job satisfaction to reduce the turnover intention in village employees in Singaparna District. Keywords: Job Stress, Turnover Intention, Job Satisfaction, SEM-PLS, Village Employees.

Keywords: *Work Stress, Turnover Intention, Job Satisfaction, SEM-PLS, Village Employees*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor determinan dalam keberhasilan organisasi, termasuk pemerintahan desa. Pegawai desa di Kecamatan Singaparna dituntut memberikan pelayanan publik optimal di tengah tekanan digitalisasi administrasi dan keterbatasan fasilitas kerja. Kondisi tersebut berpotensi memicu stres kerja yang pada akhirnya memengaruhi niat pegawai untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*).

Fenomena stres kerja di lingkungan pemerintahan desa semakin relevan seiring meningkatnya beban administrasi dan tuntutan akuntabilitas. Berdasarkan pra-survei terhadap 10 pegawai, nilai rata-rata stres kerja mencapai 2,70 (kategori cukup tinggi) dengan indikator beban kerja dan kelelahan mental menjadi sumber tekanan utama. Adapun *turnover intention* berada pada nilai rata-rata 2,62 dan kepuasan kerja hanya 2,62 keduanya mengindikasikan kondisi yang belum optimal.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sedangkan kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Penelitian menurut Namin et al., (2022) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya, penelitian menurut Prisillya & Turangan, (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* secara signifikan. Namun, penelitian pada konteks pegawai desa, khususnya di Kecamatan Singaparna, masih terbatas sehingga terdapat research gap yang perlu dikaji lebih lanjut.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*; (2) menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja; (3) menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*; dan (4) menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara stres kerja dan *turnover intention* pada pegawai desa di Kecamatan Singaparna.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Pertukaran Sosial dan Teori Keadilan

Social Exchange Theory

Penelitian ini berlandaskan *Social Exchange Theory* yang menjelaskan bahwa hubungan antara individu dan organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik (*reciprocity*). Apabila organisasi gagal memenuhi harapan karyawan, kondisi tersebut mengganggu keseimbangan pertukaran sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan *turnover intention* Aydin-küçük, (2020). *Social Exchange Theory* merupakan teori yang menjelaskan bahwa hubungan antara individu dan organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik (*reciprocity*), di mana pegawai akan memberikan kontribusi positif apabila organisasi mampu memenuhi kebutuhan, harapan, dan memberikan perlakuan yang adil kepada mereka (Blau, 1964). Teori ini

menekankan bahwa hubungan kerja yang baik dapat menciptakan loyalitas, komitmen, dan kepuasan kerja pegawai (Robbins, S. P., & Judge, 2023). Sebaliknya, apabila organisasi tidak memberikan dukungan yang memadai, maka hubungan pertukaran sosial menjadi tidak seimbang sehingga dapat menimbulkan perilaku negatif seperti menurunnya kepuasan kerja dan meningkatnya *turnover intention*. Dalam konteks organisasi, *Social Exchange Theory* memiliki beberapa indikator utama, yaitu *reciprocity* (timbal balik), *trust* (kepercayaan), *commitment* (komitmen), *organizational support* (dukungan organisasi), *fairness* (keadilan), dan *mutual benefit* (keuntungan bersama) yang memengaruhi hubungan antara pegawai dan organisasi (Aydin-küçük, 2020). Oleh karena itu, teori ini relevan digunakan untuk menjelaskan hubungan antara stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* pada pegawai desa di Kecamatan Singaparna.

Stres Kerja

Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi dinamis ketika individu menghadapi tuntutan atau peluang penting dengan hasil yang tidak pasti akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu Robbins, S. P., & Judge, (2023). Indikator yang digunakan meliputi: beban kerja, tekanan waktu, kelelahan mental, tekanan psikologis, lingkungan kerja, dan hubungan kerja.

Turnover Intention

Turnover intention merupakan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi akibat ketidakpuasan kerja serta dorongan mencari pekerjaan alternatif Namin et al., (2022). Indikator yang digunakan mengacu : keinginan meninggalkan perusahaan, upaya mencari pekerjaan baru, kecenderungan membandingkan pekerjaan, frekuensi memikirkan untuk keluar, dan ketertarikan pada peluang kerja di organisasi lain Pitri Nainggolan,(2021).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan seseorang terhadap pekerjaannya berdasarkan kesesuaian antara harapan dan apa yang diterima di tempat kerja (Herawati & Sunaryo, 2023). Indikator yang digunakan: gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, dan promosi (Tanjung & Rasyid, 2023).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja merupakan kondisi tekanan yang dialami pegawai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tingginya stres kerja dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental sehingga pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja dan cenderung memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*). Menurut Robbins, S. P., & Judge, (2023), stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menurunkan kenyamanan kerja dan meningkatkan keinginan pegawai untuk keluar dari organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian menurut Namin et al., (2022) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*

intention. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Prisillya & Turangan, (2020) yang menemukan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai, maka semakin tinggi pula keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi. Selain itu, penelitian menurut Lestari et al., (2020) juga menunjukkan bahwa stres kerja menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi meningkatnya *turnover intention*. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja yang tinggi dapat memengaruhi kondisi psikologis pegawai sehingga menurunkan tingkat kepuasan kerja. Pegawai yang mengalami tekanan kerja berlebihan cenderung merasa lelah, tidak nyaman, dan kurang menikmati pekerjaannya. Menurut Robbins, S. P., & Judge, (2023), kondisi kerja yang penuh tekanan dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja pegawai. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian menurut (Kusdianto, 2020) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh Herawati & Sunaryo, (2023) yang menyatakan bahwa peningkatan stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, penelitian Lestari et al., (2020) juga menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat stres kerja tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

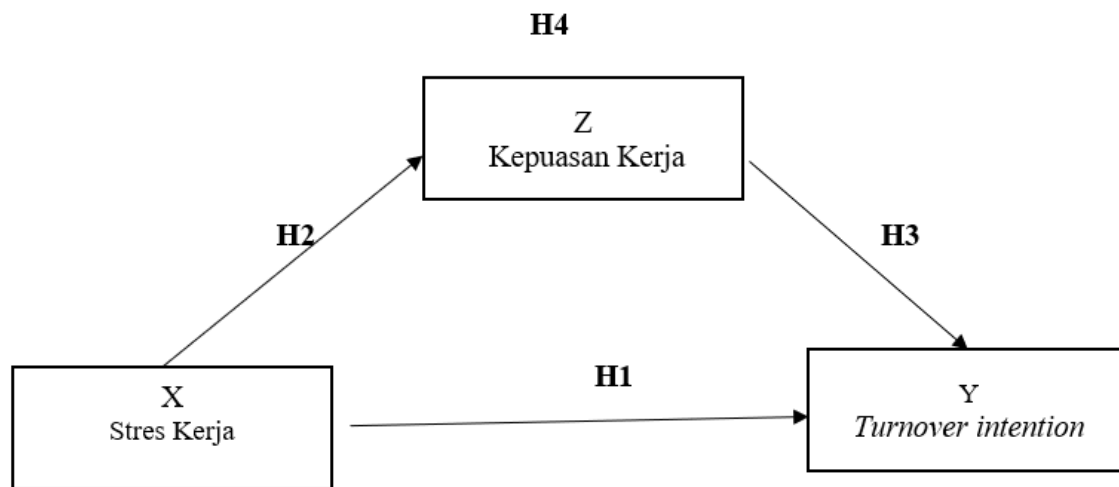
H2: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya berdasarkan kesesuaian antara harapan dan kondisi kerja yang diterima. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung lebih loyal terhadap organisasi dan memiliki keinginan keluar yang rendah. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat meningkatkan *turnover intention*. menurut Robbins, S. P., & Judge, (2023) menyatakan bahwa pegawai yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian menurut Pitri Nainggolan, (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Prisillya & Turangan, (2020) yang menyatakan bahwa pegawai dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung memiliki keinginan keluar lebih tinggi. Selain itu, penelitian menurut Herawati & Sunaryo, (2023) juga menunjukkan bahwa meningkatnya kepuasan kerja dapat menurunkan *turnover intention*. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah: H3: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan *Social Exchange Theory*, hubungan antara pegawai dan organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik (*reciprocity*). Ketika organisasi tidak mampu memberikan kondisi kerja yang nyaman dan dukungan yang memadai, pegawai akan mengalami stres kerja yang tinggi sehingga menurunkan kepuasan kerja. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*). Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara stres kerja dan *turnover intention*. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian menurut Prisillya & Turangan, (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan signifikan dalam memediasi hubungan antara stres kerja dan *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh Ismail, D. H., (2025) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Selain itu, penelitian menurut Namin et al., (2022) juga menunjukkan bahwa tingginya stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja sehingga meningkatkan *turnover intention*. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah: H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.



Gambar 1. Model Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *kausalitas*. Objek penelitian adalah pegawai desa di Kecamatan Singaparna, Kabupaten Tasikmalaya, sedangkan subjek penelitian adalah 55 pegawai yang dipilih secara sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner skala Likert 1–5. Teknik analisis menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares (SEM-PLS)* dengan bantuan SmartPLS 4.0. Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan melalui uji *outer loading*, *Average Variance Extracted/AVE*, *Cronbach's Alpha*, dan *Composite Reliability*. Evaluasi model struktural (*inner model*) mencakup uji *R Square*, uji signifikansi hipotesis melalui *bootstrapping*, dan uji mediasi (*indirect effect*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden dan Statistik Deskriptif

Dari 53 responden, sebagian besar (72,73%) berada pada kelompok usia 20–30 tahun, mencerminkan dominasi pegawai berusia muda. Hasil statistik deskriptif (Tabel 1) menunjukkan bahwa stres kerja berada pada kategori sedang (mean = 3,15), turnover intention pada kategori sedang (mean = 3,05), sedangkan kepuasan kerja berada pada kategori rendah (mean = 2,35).

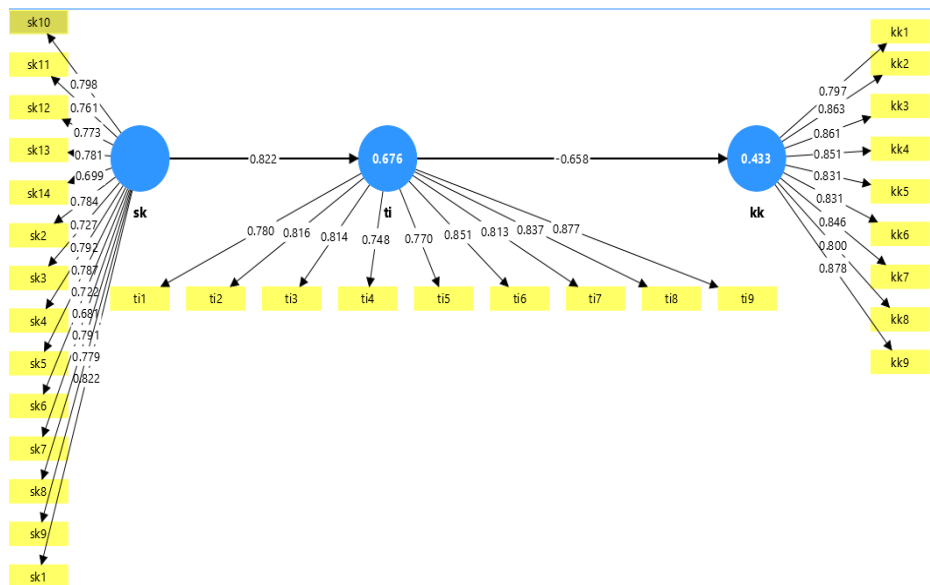
Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev.	Kategori
Stres Kerja (X)	53	2,00	4,50	3,15	0,45	Sedang
Turnover Intention (Y)	53	2,00	4,40	3,05	0,50	Sedang
Kepuasan Kerja (Z)	53	1,00	3,80	2,35	0,55	Rendah

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Uji Outer Model

Uji outer model dalam analisis Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS) digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. Outer model bertujuan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan benar-benar mampu mengukur konstruk yang diteliti secara valid dan reliabel. Ghazali, (2023)

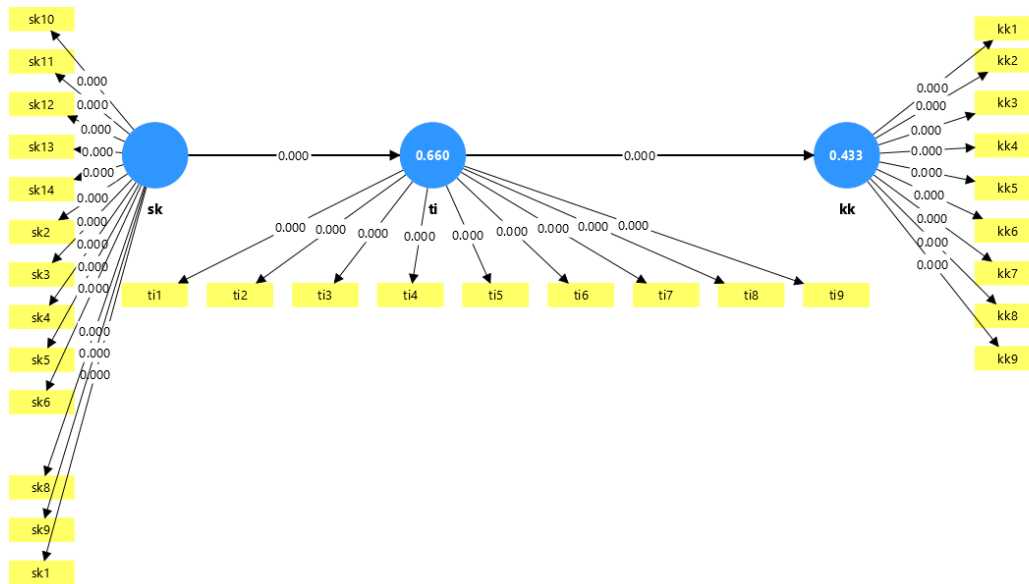


Gambar 1. Model Hasil Algoritm Outer Model

Sumber: data diolah SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS, seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,70 sehingga dinyatakan valid dalam mengukur konstruk penelitian (Ghozali, 2023). Hasil inner model menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover

intention dengan koefisien sebesar 0,822, yang berarti semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi keinginan pegawai untuk meninggalkan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Namin et al. (2022). Selain itu, turnover intention berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien sebesar -0,658, yang menunjukkan bahwa pegawai dengan keinginan keluar tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja rendah, sesuai dengan penelitian (Pitri Nainggolan, 2021). Penelitian ini juga menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*, sehingga mendukung serta memperkuat penelitian sebelumnya pada konteks pegawai desa di Kecamatan Singaparna (Ismail, D. H., 2025).



Gambar 2. Model Hasil Algoritm Outer Model Setelah di Eliminasi

Sumber: data diolah SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan hasil uji bootstrapping menggunakan SmartPLS, seluruh hubungan antar variabel memiliki nilai P-value sebesar 0,000 sehingga seluruh hipotesis penelitian dinyatakan diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, yang berarti semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi keinginan pegawai untuk meninggalkan pekerjaan, sejalan dengan penelitian Namin et al., (2022). Selain itu, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa pegawai dengan kepuasan kerja rendah cenderung memiliki keinginan keluar yang lebih tinggi, sesuai dengan penelitian Pitri Nainggolan, (2021). Penelitian ini juga membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres kerja dan *turnover intention*.

Tabel 2. Hasil Cross loading

	kk	sk	ti	Keterangan
sk1	-0.652	0.815	0.687	Valid
sk2	-0.668	0.793	0.664	Valid

sk3	-0.573	0.730	0.598	Valid
sk4	-0.705	0.803	0.633	Valid
sk5	-0.649	0.792	0.635	Valid
sk6	-0.625	0.727	0.524	Valid
sk8	-0.606	0.809	0.564	Valid
sk9	-0.629	0.780	0.640	Valid
ti1	-0.566	0.592	0.779	Valid
ti2	-0.554	0.659	0.816	Valid
ti3	-0.505	0.687	0.814	Valid
ti4	-0.419	0.566	0.747	Valid
ti5	-0.420	0.560	0.770	Valid
ti6	-0.590	0.730	0.851	Valid
ti7	-0.504	0.687	0.813	Valid
ti8	-0.642	0.706	0.838	Valid
ti9	-0.566	0.719	0.877	Valid
kk1	0.797	-0.738	-0.572	Valid
kk2	0.863	-0.676	-0.441	Valid
kk3	0.861	-0.740	-0.649	Valid
kk4	0.851	-0.786	-0.636	Valid
kk5	0.831	-0.622	-0.408	Valid
kk6	0.831	-0.718	-0.531	Valid
kk7	0.846	-0.680	-0.535	Valid
kk8	0.800	-0.658	-0.487	Valid
kk9	0.878	-0.708	-0.615	Valid
sk10	-0.729	0.793	0.678	Valid
sk11	-0.659	0.761	0.567	Valid
sk12	-0.685	0.767	0.650	Valid
sk13	-0.724	0.776	0.684	Valid
sk14	-0.546	0.701	0.601	Valid

Sumber: data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji validitas diskriminan menggunakan metode cross loading, seluruh indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan konstruk lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu membedakan variabel laten dengan baik dan tidak terjadi overlap antar konstruk. Menurut Ghozali, (2023), indikator dinyatakan memenuhi validitas diskriminan apabila memiliki nilai loading lebih tinggi pada konstruknya sendiri dibandingkan konstruk lainnya. Dengan demikian, model penelitian telah memenuhi kriteria validitas diskriminan sehingga hubungan antar variabel seperti stres kerja, kepuasan kerja, dan turnover intention dapat dianalisis secara akurat.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Konvergen (AVE)

	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Stres kerja	0.598	Valid
Turnover intention	0.660	Valid
Kepuasan kerja	0.706	Valid

Sumber: data diolah 2026

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen menggunakan nilai Average Variance Extracted (AVE), seluruh variabel penelitian memiliki nilai AVE di atas 0,50, yaitu stres kerja sebesar 0,598, turnover intention sebesar 0,660, dan kepuasan kerja sebesar 0,706. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan mampu menjelaskan varians indikator dengan baik Ghozali, (2023);Hair & Alamer, (2022). Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut pada penelitian mengenai stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* pegawai desa di Kecamatan Singaparna.

Tabel 4. Hasil Uji Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)	Ket
Stres kerja	0.944	0.951	Reliabel
Turnover intention	0.935	0.946	Reliabel
Kepuasan kerja	0.948	0.956	Reliabel

Sumber: data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, seluruh variabel memiliki nilai di atas 0,70. Variabel stres kerja memperoleh nilai 0,944 dan 0,951, *turnover intention* sebesar 0,935 dan 0,946, serta kepuasan kerja sebesar 0,948 dan 0,956. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Menurut Ghozali, (2023) serta Hair & Alamer, (2022), suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai di atas 0,70. Dengan demikian, seluruh indikator dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang baik dan mampu mengukur variabel secara stabil.

Tabel 5. Hasil Uji Fit

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.069	0.118
d_ ULS	2.501	7.306
d_ G	3.092	3.345
Chi-square	623.162	654.862
NFI	0.665	0.648

Sumber: data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji model fit pada SmartPLS, nilai SRMR pada saturated model sebesar 0,069 menunjukkan bahwa model telah memenuhi kriteria goodness of fit karena berada di bawah 0,08, sedangkan nilai SRMR pada estimated model sebesar 0,118 menunjukkan bahwa model struktural belum sepenuhnya fit secara optimal. Nilai d_{ULS} sebesar 2,501 dan d_G sebesar 3,092 pada saturated model menunjukkan tingkat discrepancy yang lebih baik dibanding estimated model yang memiliki nilai d_{ULS} 7,306 dan d_G 3,345. Selain itu, nilai NFI sebesar 0,665 pada saturated model dan 0,648 pada estimated model menunjukkan tingkat kesesuaian model berada pada kategori cukup, meskipun belum mencapai kriteria ideal mendekati 0,90. Dengan demikian, secara keseluruhan model penelitian sudah cukup layak digunakan untuk analisis lebih lanjut, namun masih perlu perbaikan agar tingkat kesesuaian model menjadi lebih baik.

Tabel 6. Hasil R Square

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan kerja	0.433	0.422
Turnover intention	0.660	0.653

Sumber: data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R Square), diperoleh nilai R Square *turnover intention* sebesar 0,660 yang menunjukkan bahwa stres kerja mampu menjelaskan variasi *turnover intention* sebesar 66%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Nilai tersebut termasuk kategori sedang mendekati kuat. Sementara itu, kepuasan kerja memiliki nilai R Square sebesar 0,433 yang berarti variasinya dapat dijelaskan sebesar 43,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Menurut Hair & Alamer, (2022) dan Ghazali, (2023), semakin tinggi nilai R Square maka semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian, model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik terhadap variabel yang diteliti.

Tabel 7. Hasil Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Stres kerja -> Kepuasan kerja	-0.534	-0.554	0.085	6.319	0.000

Sumber: data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji bootstrapping menggunakan SmartPLS, diperoleh bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai T-statistics sebesar 6,319 dan P-value sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Hasil ini sejalan dengan penelitian KUSDARIANTO (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja

berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, temuan ini juga didukung oleh teori Robbins, S. P., & Judge (2023) yang menjelaskan bahwa tekanan kerja yang tinggi dapat menurunkan kenyamanan dan kepuasan kerja individu. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkuat hasil penelitian sebelumnya, tetapi juga memberikan kontribusi dalam menjelaskan hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja pada konteks pegawai desa di Kecamatan Singaparna.

Tabel 8. Hasil Uji F

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan kerja	0.433	0.422
Turnover intention	0.660	0.653

Sumber: data diolah 2026

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention ($\beta = 0,812$; $p = 0,000$), sehingga H1 diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai, semakin tinggi pula keinginan untuk meninggalkan organisasi. Temuan ini konsisten dengan penelitian Namin et al., (2022) yang menyatakan stres kerja merupakan prediktor utama *turnover intention*, serta didukung teori Robbins, S. P., & Judge, (2023) bahwa tekanan kerja yang tidak terkelola mendorong individu mencari lingkungan kerja yang lebih baik.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = -0,534$; $p = 0,000$), sehingga H2 diterima. Peningkatan tekanan kerja secara langsung menurunkan kepuasan pegawai. Hasil ini selaras dengan KUSDARIANTO, (2020) dan teori Robbins, S. P., & Judge, (2023) yang menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kapasitas individu bermuara pada penurunan kepuasan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention ($\beta = -0,658$; $p = 0,000$), sehingga H3 diterima. Pegawai dengan kepuasan kerja tinggi cenderung lebih loyal dan memiliki keinginan keluar yang lebih rendah. Temuan ini mendukung penelitian Pitri Nainggolan, (2021) serta konsisten dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan kepuasan kerja merupakan prediktor retensi pegawai.

Kepuasan Kerja sebagai Mediator

Kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* secara signifikan ($\beta = -0,534$; $T = 6,319$; $p = 0,000$), sehingga H4 diterima. Mekanisme mediasi ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap turnover intention, tetapi juga secara tidak langsung melalui penurunan kepuasan kerja. Temuan ini memperkuat penelitian Ismail, D. H., (2025) dan mendukung kerangka *Social Exchange Theory*

yakni ketika kondisi kerja tidak kondusif, pertukaran sosial terganggu, kepuasan menurun, dan niat keluar meningkat.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai desa di Kecamatan Singaparna, serta berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja secara langsung memengaruhi *turnover intention* secara negatif-signifikan dan terbukti memediasi hubungan antara stres kerja dan *turnover intention*. Secara keseluruhan, keempat hipotesis penelitian diterima. Implikasi teoritis penelitian ini memperkuat *Social Exchange Theory* dan teori perilaku organisasi Robbins, S. P., & Judge, (2023) dalam konteks pegawai sektor publik tingkat desa segmen yang masih jarang diteliti. Implikasi praktis merekomendasikan pemerintah desa untuk mengoptimalkan manajemen beban kerja, meningkatkan dukungan atasan, serta memperbaiki sistem kompensasi guna menurunkan stres kerja dan meningkatkan kepuasan pegawai. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan wilayah yang terbatas (satu kecamatan) dan jumlah variabel yang diteliti. Penelitian lanjutan disarankan memperluas populasi, menambahkan variabel seperti kepemimpinan dan kompensasi, serta menggunakan pendekatan mixed-methods untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aydin-küçük, B. (2020). *The social and economic exchange relationships in the context of organizational commitment*. *Journal of Management*, 9, 2337–2348.
- Ghozali, I. (2023). Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS. Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage.
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example*. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027. <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Herawati, N., & Sunaryo, S. (2023). *The effect of organizational justice on job satisfaction: The mediating role of psychological empowerment*. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 7(7), 32–53. <https://doi.org/10.51505/IJEBMR.2023.7704>
- Ismail, D. H. (2025). Analisis beban kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan turnover intention pada Generasi Z di Kota Denpasar. Universitas Udayana.
- Kusdianto, I. (2020). Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT PLN (Persero) Rayon Masamba Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10, 1–11.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>

Cantaka: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen

Published by: Alahyan Publisher Sukabumi

e-ISSN: 3025-1974

Volume: 4 Nomor: 1 (Juni: 2026) hal: 159-171

DOI: <https://doi.org/10.61492/cantaka.v4i1.510>

Namin, B. H., Øgaard, T., & Røislien, J. (2022). *Workplace incivility and turnover intention in organizations: A meta-analytic review. International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph19010025>

Nainggolan, P. (2021). Faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam Group [Skripsi]. Universitas Batam.

Prisillya, T., & Turangan, A. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap niat untuk berpindah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 299–305.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior (19th ed.)*. Pearson Education.

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Efarina TV. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>