

Pengaruh *Work Engagement* dan *Stres Kerja* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Studi Di PT. Kapal Api Cabang Kebumen

Hidayat Saputra

Manajemen S1 STIE Putra Bangsa

hidayatsaputra1208@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh *Work Engagement* dan *Stres Kerja* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kapal Api Cabang Kebumen dengan teknik pengambilan *sampel sampling* dengan jenis *sampling* jenuh yang diketahui 35 orang. Analisis data yang digunakan yaitu, analisis deskriptif dan statistika/kuantitatif, *Structural Equation Modelling* (SEM) dibantu dengan software *Smart PLS* (*Partial Least Square*) versi 3.0.

Hasil pengujian hipotesis uji t menunjukkan bahwa: (1) Pengaruh *work engagement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; (2) Pengaruh variabel *stres kerja* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (3) Pengaruh variabel *work engagement* berpengaruh negatif (4) Pengaruh variabel *stres kerja* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (5) Pengaruh variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (6) Nilai pengaruh tidak langsung *work engagement* > kepuasan kerja > *turnover intention* lebih besar daripada nilai pengaruh langsungnya yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja dapat menjadi variabel intervening yang menguatkan pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* (7) Nilai pengaruh tidak langsung *stres kerja* > kepuasan kerja > *turnover intention* lebih kecil daripada nilai pengaruh langsungnya, yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel intervening yang menguatkan pengaruh *stres kerja* terhadap *turnover intention*

Kata Kunci: *work engagement*, *stres kerja*, *turnover intention*, kepuasan kerja

Abstract

This study aims to examine the effect of *work engagement* and *work stress* on *employee turnover intention* with respondents in this study were employees of PT Kapal Api Kebumen with a sample of 35 people. This study uses descriptive and quantitative analysis methods with the help of 3.00 *SmartPLS* program. In the quantitative method, convergent and discriminant validity tests, composite reliability tests, Average Variance Extract and path coefficients and determination are carried out.

Testing the path coefficient with the PLS algorithm shows that *work engagement* has a positive effect on job satisfaction and has a negative effect on *turnover intention*. On the contrary, *work stress* has a negative effect on job satisfaction and has a positive effect on *turnover intention*. Intervening calculations show the weakening of *work engagement* function on *turnover intention* by intervening job satisfaction of PT Kapal Api Kebumen employees, which means that *work engagement* and job satisfaction need to be increased to reduce the intention to move employees. Intervening calculations also show the strengthening of *work stress* function on *turnover intention* by intervening job satisfaction of employees of PT Kapal Api Kebumen, which means that job stress needs to be suppressed and job satisfaction needs to be increased to reduce the intention to move employees

Keywords: *work engagement*, *work stress*, *job satisfaction*, *turnover intention*.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang hendak dicapai dengan efisien dan efektif. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila terdapat sumberdaya manusia yang

berkompeten. Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Beberapa perusahaan memberikan perhatian yang lebih kepada karyawan yang dimiliki dan mempertimbangkan mereka sebagai aset perusahaan yang sangat penting.

Pengaruh *Work Engagement* dan *Stres Kerja* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Studi Di PT. Kapal Api Cabang Kebumen

Manusia sebagai asset terpenting dalam perputaran roda perusahaan dipandang memiliki fungsi vital dan strategis jika bisa dikelola dengan manajemen yang tepat. Banyak faktor yang mempengaruhi berjalannya manajemen perusahaan, terutama manajemen kinerja. Manajemen kinerja selalu berkaitan dengan bagaimana membuat karyawan memberikan kemampuan terbaiknya kepada perusahaan. Dalam jangka panjang tidak hanya sekedar memberikan kemampuan terbaik, tetapi bagaimana karyawan bertahan dan terus berkontribusi positif bagi kemajuan perusahaan dengan bekerja atas dasar menikmati pekerjaan itu sendiri dan puas atas hasil yang dicapainya. Beberapa perusahaan besar telah menerapkan bagaimana karyawannya dapat memiliki kepedulian dan loyalitas lebih terhadap masa depan perusahaan serta bagaimana karyawan tidak merasa keberatan dengan beban pekerjaannya sehingga memperoleh kepuasan kerja dan tetap bertahan pada perusahaan dimana dia bekerja. Kepedulian dan loyalitas semacam inilah yang mendorong terbentuknya *work engagement*.

Kadang karyawan punya keinginan untuk pindah kerja atau *turnover intention*. *Turnover* menurut Cotton dan Tuttle diartikan sebagai suatu perkiraan kemungkinan seorang individu akan tetap berada dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, menurut Maertz dan Campion (1998) dalam Samad (2006), proses identifikasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk pindah (*turnover intention*) menjadi suatu hal yang penting untuk dipertimbangkan dan menjadi suatu yang efektif untuk menurunkan angka *turnover* yang sebenarnya. *Turnover* dapat berakibat fatal bagi organisasi karena mengalami kekurangan tenaga ahli pada pasar tenaga kerja dan menyebabkan biaya pelatihan yang tinggi bagi karyawan pemula (Igbaria dan Greenhaus dalam Suhanto, 2009: 10).

Kepuasan kerja saat ini menjadi sesuatu yang mahal, karena sulit diperoleh. Menurut Robbins kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; sebagai perbedaan antara banyaknya timbal balik yang diterima pekerja dengan banyaknya timbal balik yang diyakini seharusnya diterima pekerja. Penelitian-penelitian terdahulu menemukan bahwa hubungan-hubungan mentoring kerja berkorelasi dengan hasil-hasil kerja positif, kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja sering menjadi jembatan penghubung bagaimana *engagement* karyawan dan faktor penyebab stress kerja bisa mengurangi dan menaikkan *turnover intention* (2003:125).

Pada penelitian Suhanto (2009: 98), ditemukan adanya pengaruh berantai dari *work engagement* terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*. Pada penelitian yang dilakukan Marissa (2008) juga ditemukan adanya pengaruh berantai dari *working stress* terhadap kepuasan kerja serta efeknya pada *turnover intention* karyawan. Afiliasi dari kedua penelitian ini menghasilkan indikasi

kepuasan kerja sebagai mediator antara *work engagement* maupun *working stress* dengan *turnover intention*.

Tabel 1.1
Labour Turnover PT Kapal Api Cabang Kebumen

Tahun	Jumlah Turnover	Jumlah Karyawan	% Turnover
2017	3	61	4,9%
2018	5	63	7,9%

Sumber: Data *Turnover* PT Kapal Api Cabang Kebumen, 2018

Dari data diatas dapat dilihat jika adanya kenaikan perputaran tenaga kerja dari kuartal pertama dan kedua. Jika tidak segera diperbaiki sistem kerjanya maka akan menjadi bumerang bagi perusahaan itu sendiri, karena bisa jadi lebih banyak *turnover intention*.

PT Kapal Api Cabang Kebumen merupakan perusahaan distribusi kopi kapal api beserta brand lain ke berbagai wilayah Kebumen dan Purworejo dengan SOP yang berlaku. Jaminan kualitas menjadi semboyan yang senantiasa PT Kapal Api Cabang Kebumen pegang dalam proses distribusi. Semua hal tersebut dapat tercapai saat memiliki tingkat *engagement* yang tinggi. Tuntutan kerja tepat dan capai target semakin ketat juga dapat menimbulkan efek stress bagi karyawan dan berakibat pada turunnya kepuasan kerja serta naiknya *turnover intention*. Kondisi *engagement* yang semakin rendah dan *working stress* yang semakin bertambah adalah hal dasar yang mengkhawatirkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut penelitian ini dilakukan untuk meneruskan penelitian-penelitian terdahulu dengan mengambil populasi pada karyawan PT Kapal Api Kebumen sebagai obyek penelitian dan diberi judul “Pengaruh *Work Engagement* dan *Stres Kerja* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Kapal Api Cabang Kebumen dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening.”

Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh *work engagement* dan stress kerja terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*, sehingga masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : (1) Bagaimana pengaruh *work engagement* terhadap kepuasan kerja pada karyawan (2) Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan (3) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan (4) Bagaimana pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan (5) Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan (6) Bagaimana pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan (7) Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kapal Api Cabang Kebumen dengan kepuasan kerja sebagai intervening?

Pengaruh *Work Engagement* dan *Stres Kerja* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan
Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Studi Di PT. Kapal Api Cabang Kebumen

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian analisis deskriptif dan analisis statistika atau kuantitatif dengan 2 model uji kuantitatif yaitu outer model dan inner model. Adapun model analisis yang digunakan adalah persamaan structural atau Struktural Equational Modelling (SEM) dengan menggunakan software SmartPLS versi 3.0 yang dijalankan dengan media computer.

Menurut Sugiyono (2012) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi penelitian, yaitu karyawan tetap PT Kapal Api Cabang Kebumen yang berjumlah 35 orang menggunakan sampling jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Convergent Validity atau Discriminant Validity dan Uji Composite Reliability

Hasil Uji Convergent Validity atau Discriminant Validity

Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading* faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai *convergent validity* yang valid diharapkan adalah $> 0,5$. Nilai ini juga merupakan nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain.

Tabel IV-5
Hasil Uji Validitas Variabel *Work Engagement*

Butir	Convergent Validity	Cross Loading			Status
		Stres Kerja	Kepuasan Kerja	Turnover Intention	
1	0,748	-0,071	0,483	-0,117	Valid
2	0,756	-0,059	0,294	-0,051	Valid
3	0,826	0,085	0,654	0,111	Valid
4	0,833	-0,049	0,564	-0,047	Valid
5	0,896	-0,130	0,541	-0,195	Valid
6	0,894	-0,108	0,528	-0,182	Valid

Tabel IV-6
Hasil Uji Validitas Variabel *Stres Kerja*

Butir	Convergent Validity	Cross Loading			Status
		Work Engagement	Kepuasan Kerja	Turnover Intention	
1	0,769	-0,042	-0,029	0,654	Valid
2	0,699	-0,088	-0,160	0,453	Valid
3	0,863	0,057	-0,129	0,729	Valid
4	0,885	-0,148	-0,208	0,678	Valid
5	0,606	0,088	0,005	0,409	Valid
6	0,655	-0,175	-0,185	0,326	Valid

Tabel IV-7
Hasil Uji Validitas Variabel *Kepuasan Kerja*

Butir	Convergent Validity	Cross Loading			Status
		Work Engagement	Stres Kerja	Turnover Intention	
1	0,728	0,513	-0,070	-0,213	Valid
2	0,942	0,641	-0,105	-0,030	Valid
3	0,925	0,625	-0,025	0,025	Valid
4	0,695	0,355	-0,291	-0,291	Valid
5	0,923	0,541	-0,184	-0,184	Valid

Pengaruh *Work Engagement* dan *Stres Kerja* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Studi Di PT. Kapal Api Cabang Kebumen

Tabel IV-8
Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention*

Butir	Convergent Validity	Cross Loading			Status
		Work Engagement	Stres Kerja	Kepuasan Kerja	
1	0,833	-0,091	0,658	-0,076	Valid
2	0,545	-0,227	0,329	-0,193	Valid
3	0,878	0,084	0,686	-0,072	Valid
4	0,918	-0,147	0,679	-0,189	Valid

Hasil Uji Composite Reliability

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan, jika data yang memiliki *composite reliability* > 0.8 mempunyai reliabilitas yang tinggi. Berdasarkan tabel di bawah, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena *composite reliability* lebih besar dari 0,6

Tabel IV-9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cut off	Composite reliability	Status
<i>Work engagement</i>	0,800	0,929	Reliabel
Stres kerja	0,800	0,885	Reliabel
Kepuasan kerja	0,800	0,927	Reliabel
<i>Turnover intention</i>	0,800	0,878	Reliabel

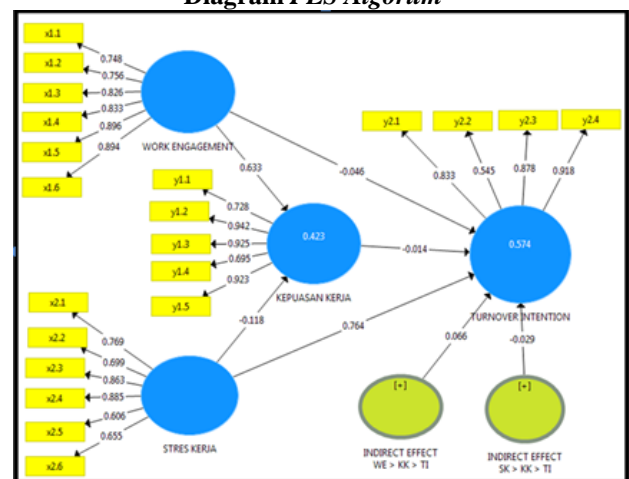
Average Variance Extracted (AVE)

Uji yang dilakukan pada *outer model* untuk indikator reflektif yaitu dengan nilai AVE yang diharapkan > 0,4.

Variabel	Cut off	AVE	Status
<i>Work engagement</i>	0,400	0,685	Reliabel
Stres kerja	0,400	0,568	Reliabel
Kepuasan kerja	0,400	0,722	Reliabel
<i>Turnover intention</i>	0,400	0,651	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi asumsi ekstrak varian indikator karena nilai AVE lebih besar dari 0,4, artinya seluruh variabel laten berhubungan dengan indikatornya dan sebaliknya.

Gambar IV-1
Diagram PLS Algoritm



Koefisien Determinasi atau Adjusted R Square

Kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat pada 2 persamaan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut

Tabel IV-11
Koefisien Determinasi

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*)

Variabel	R Square Adjusted	Keterangan
Kepuasan kerja	0,387	Moderat
<i>Turnover intention</i>	0,501	Moderat

kepuasan kerja di peroleh 0,387 artinya 38,7 % kepuasan kerja karyawan PT Kapal Api Cabang Kebumen dipengaruhi oleh variabel *work engagement* dan stres kerja. Sebaliknya 61,3 % yang lain disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam persamaan. Dari tabel di atas juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) *turnover intention* di peroleh

Pengaruh *Work Engagement* dan *Stres Kerja* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Studi Di PT. Kapal Api Cabang Kebumen

0,501 artinya 50,1 % *turnover intention* karyawan PT Kapal Api Cabang Kebumen dipengaruhi oleh variabel *work engagement*, kepuasan kerja dan stres kerja. Sebaliknya 49,9 % yang lain disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam persamaan.

Pembahasan dan Implikasi Manajerial

1. Pembahasan hipotesis 1 : Terdapat pengaruh *work engagement* terhadap kepuasan kerja pada PT Kapal Api Cabang Kebumen.

Hasil algoritma PLS *work engagement* terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai positif 0,633, yang berarti bahwa variabel *work engagement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT Kapal Api Cabang Kebumen. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah sangat diperlukan adanya perbaikan sikap yang mengarah *work engagement* untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang kuat seperti sikap gigih, pantang menyerah, berdedikasi tinggi, bekerja dengan konsentrasi dan dengan sepenuh hati. Hipotesis ini terbukti dan sesuai dengan hasil penelitian dari Widjaja *et al* (2015) yang menemukan pengaruh negatif *work engagement* terhadap kepuasan kerja.

2. Pembahasan hipotesis 2 : Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Kapal Api Cabang Kebumen

Hasil algoritma PLS variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai negatif -0,118, yang berarti bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kapal Api Cabang Kebumen. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah dengan mengurangi faktor-faktor yang meningkatkan stres kerja supaya kepuasan kerja pada PT Kapal Api Cabang Kebumen semakin kuat dengan mempertimbangkan kenyamanan kerja, beban kerja yang sesuai, keluhan karyawan, apresiatif pada hasil kerja dan mempertimbangkan kehidupan individu karyawan. Hipotesis ini tidak terbukti dan sesuai dengan hasil penelitian dari Suhanto (2009) yang menemukan pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja.

3. Pembahasan hipotesis 3 : Terdapat pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* karyawan PT Kapal Api Cabang Kebumen

Hasil algoritma PLS variabel *work engagement* terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai hasil negatif -0,046, yang berarti bahwa variabel *work engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover*

intention karyawan PT Kapal Api Cabang Kebumen. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah sangat diperlukan adanya perbaikan sikap *work engagement* yang lebih baik untuk mengurangi dampak *turnover intention* dengan cara menumbuhkan kepuasan kerja yang kuat seperti sikap gigih, pantang menyerah, berdedikasi tinggi, bekerja dengan konsentrasi dan dengan sepenuh hati. Hipotesis ini tidak terbukti dan sesuai dengan hasil penelitian dari Widjaja *et al* (2015) yang menemukan pengaruh negatif *work engagement* terhadap *turnover intention*.

4. Pembahasan hipotesis 4 : Terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Kapal Api Cabang Kebumen

Hasil algoritma PLS variabel stres kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai positif 0,764, yang berarti bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan PT Kapal Api Cabang Kebumen. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah perlunya penurunan faktor penyebab stres kerja untuk menurunkan angka *turnover intention* individu dengan mempertimbangkan kenyamanan kerja, beban kerja yang sesuai, keluhan karyawan, apresiatif pada hasil kerja dan mempertimbangkan kehidupan individu karyawan. Hipotesis ini terbukti dan sesuai dengan hasil penelitian dari Suhanto (2009) yang menemukan pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

5. Pembahasan hipotesis 5 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Kapal Api Cabang Kebumen

Hasil algoritma PLS variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Kapal Api Cabang Kebumen menunjukkan nilai negatif -0,014, yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT Kapal Api Cabang Kebumen. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja yang lebih kuat untuk mengurangi jumlah *turnover intention* individu seperti memberi kepuasan pada jumlah gaji, kerjasana dengan rekan kerja dan atasan maupun bawahan serta memberi kenyamanan pda pekerjaan. Hipotesis ini terbukti dan sesuai dengan hasil penelitian dari Suhanto (2009) dan Widjaja *et al*

Pengaruh *Work Engagement* dan *Stres Kerja* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Studi Di PT. Kapal Api Cabang Kebumen

(2015) yang menemukan pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

6. Pembahasan hipotesis 6 : Terdapat pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* karyawan PT Kapal Api Cabang Kebumen dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*

Sesuai perhitungan menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung *work engagement* > kepuasan kerja > *turnover intention* sebesar 0,066 lebih besar daripada nilai pengaruh langsungnya sebesar -0,046, yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja dapat menjadi variabel *intervening* yang menguatkan pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* karyawan PT Kapal Api Cabang Kebumen. Hal ini menunjukkan tidak diperlukannya penguatan kepuasan kerja karyawan untuk menurunkan tingkat *intention* karyawan (jumlah karyawan yang berniat keluar) di PT Kapal Api Cabang Kebumen jika mereka sudah memiliki *work engagement* yang kuat. Upaya ini bisa ditempuh apabila karyawan selalu diberi motivasi untuk bekerja gigih tanpa kenal putus asa pada pekerjaan yang dilakukan sehari-hari sebagai karyawan sehingga menghasilkan angka *turnover* yang rendah.

7. Pembahasan hipotesis 7 : Terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Kapal Api Cabang Kebumen dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*

intention dengancara menumbuhkan kepuasan kerja yang kuat seperti sikap gigih, pantang menyerah, berdedikasi tinggi, bekerja dengan konsentrasi dan dengan sepenuh hati.

4. Pengaruh variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan PT Kapal Api Cabang Kebumen. Karena itu perlu penurunan factor penyebab stress kerja untuk menurunkan angka *turnover intention* individu dengan beban kerja yang sesuai, keluhan karyawan dan mempertimbangkan kehidupan individu karyawan.

5. Pengaruh variabel kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap *turnover intention* karyawan PT Kapal Api Cabang Kebumen. Karena itu perlu meningkatkan kepuasan kerja yang lebih kuat untuk mengurangi jumlah *turnover intention* individu seperti member kepuasan pada jumlah gaji, kerjasama dengan rekan kerja dan atasan maupun bawahan serta member kenyamanan pada pekerjaan.

6. Nilai pengaruh tidak langsung *work engagement*>kepuasan kerja>*turnover intention* lebih besar dari pada nilai pengaruh langsungnya yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja dapat menjadi variabel *intervening* yang menguatkan pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* karyawan PT Kapal Api Cabang Kebumen. Hal ini menunjukkan tidak diperlukannya penguatan kepuasan kerjakaryawan untuk menurunkan tingkat *intention* karyawan (jumlahkaryawan yang berniat keluar) di PT Kapal Api Cabang Kebumen jika mereka sudah memiliki *work engagement* yang kuat. Upaya ini bias ditempuh apabila karyawan selalu diberi motivasi untuk bekerja gigih tanpa kenal putus asa pada pekerjaan yang dilakukan sehari-hari sebagai karyawan sehingga menghasilkan angka *turnover* yang rendah.

7. Nilai pengaruh tidak langsung streskerja>kepuasan kerja> *turnover intention* lebih kecil daripada nilai pengaruh langsungnya, yang berarti bahwa variabel kepuasan kerjajidak dapat menjadi variabel *intervening* yang menguatkan pengaruh stress kerjaterhadap *turnover intention* karyawan PT Kapal Api Cabang Kebumen. Hal ini diperlukan adanya pemberian apresiasi kerja dan fasilitas serta lingkungan kerja yang dengan terus menguatkan kepuasan kerja untuk menurunkan tingkat *intention* karyawan PT Kapal Api Cabang Kebumen. Upaya ini bias ditempuh apabila karyawan tidak diberi pekerjaan yang terlalu memberatkan sehingga berpotensi stress tanp amengesampingkan pemenuhan kepuasan mereka pada pekerjaan yang dilakukan sehari-hari sebagai karyawan sehingga menghasilkan angka *turnover* yang rendah.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian tentang variabel *turnover intention*, penulis berharap agar dapat meneliti variabel-variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini supaya mampu menjelaskan dan menambah pengetahuan tentang

Penutup

Kesimpulan

Penelitian adalah penelitian dengan deskriptif dan statistika melalui analisis Partial Least Square. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh *work engagement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT Kapal Api Cabang Kebumen. Karena itu sangat diperlukan adanya perbaikan sikap yang mengarah *work engagement* untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang kuat seperti sikap gigih, pantang menyerah, berdedikasi tinggi, bekerja dengan konsentrasi dan dengan sepenuh hati.
2. Pengaruh variabel stress kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kapal Api Cabang Kebumen. Karena itu perlu mengurangi faktor-faktor yang meningkatkan stress kerja supaya kepuasan kerja pada PT Kapal Api Cabang Kebumen semakin kuat dengan mempertimbangkan kenyamanan kerja dan apresiatif pada hasil kerja.
3. Pengaruh variabel *work engagement* berpengaruh negative terhadap *turnover intention* karyawan PT Kapal Api Cabang Kebumen. Karena itu sangat diperlukan adanya perbaikan sikap *work engagement* yang lebih baik untuk mengurangi dampak *turnover*

Pengaruh *Work Engagement* dan *Stres Kerja* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Studi Di PT. Kapal Api Cabang Kebumen

variabel-variabel yang dapat mempengaruhi turnover intention.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonimous. 2018. *Data Turnover Kapal Api Cabang Kebumen 2018*
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- As'ad, Moh. 2003. *Psikologi Industri. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Liberty
- Cahyono, Dwi. 2005. Persepsi Ketidakpastian Lingkungan, Ambiguitas Peran dan Konflik Peran Sebagai Mediasi antara Program Mentoring dengan Kepuasan Kerja Prestasi Kerja dan Niat Ingin Pindah (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Besar. Disertasi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang
- Engko, Cecilia. 2006. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada
- Ghozali, Imam. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu SP. 2001. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Cetakan Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara
- Heidjarachman. 2003. *Administrasi Perkantoran*. Bandung: Penerbit Andi
- Irianto, Edi Slamet. 2001. *Pajak, Negara dan Demokrasi: Konsep dan Implementasinya di Indonesia*. Yogyakarta: Laksbang Mediatama
- Levi, Simchi et al. 2002. *Teknik Mengatur dan Strategi Meningkatkan Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: Salemba Empat
- Kurniasari, Luvy. 2004. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover. Tesis Program Pascasarjana Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Airlangga Surabaya
- Manullang, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*. Yogyakarta: BBPE
- Marissa, Bella. 2018. Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction* sebagai Variabel Mediasi pada PT. Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo. Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra Surabaya
- Narayanan, Lakshmi, Shanker Menon dan Paul E. Spector. 1999. "Stress in workplace" *Journal Of Organizational Behaviour*, Jan, 20, pp.63-73
- Ramadan, Nabilah dan Jafar Sembiring. 2014. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Centre PT Telekomunikasi. Bandung : Universitas Telkom
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prehallindo
- Robbins, SP dan Judge. 2006. *Perilaku Organisasi II*, Jakarta: Salemba Empat
- Robert Kreitner, Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku organisasi, Edisi pertama*. Jakarta : Salemba Empat
- Santoso, Singgih. 2001. *SPSS; Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Schaufeli, Baker AB, Leiter MP. 2003. *Employee Engagement: An Emerging Concept in Occupational and Pshycology. Journal of Work and Stress. San Fransisco: Jossey Bass*
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan II)*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- _____. 2012. *Metode Penelitian Administrasi. Cetakan Ketiga* Bandung: Penerbit Alfabeta
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Metodologi Riset Jilid II*. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset
- Supriyadi. 2013. *Flexible Working Arrangement and Stress Management Training ini Mitigation Auditor's Burnout. Journal of Accounting and Taxation Vol 5*
- Suhanto, Edi. 2009. Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Niat Untuk Pindah Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Di Bank Internasional Indonesia). Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang
- Tarigan, Veronica dan Ariani, Dorothea W. 2011. *Empirical Study Relations Job Satisfaction, Organizational Commitment and Tornado Intention. Management and Economic Journal Vol 5*
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- White, Blessing. 2011. *The Leader Role: Highlights For China. Work Engagement Report. Beijing: Journal of Occupational*
- Widjaja, Deborah, Seliecia Endy Kristanti dan Merlyn Purnamasari. 2015. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* di Swiss Bellin Surabaya.

Pengaruh *Work Engagement* dan *Stres Kerja* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Studi Di PT. Kapal Api Cabang Kebumen

Fakultas Ekonomi Universitas Kristen
Petra Surabaya

Widodo. 2010. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Turnover Intention Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

Wikipedia Indonesia. 2010. Employee Engagement. http://en.wikipedia.org/wiki/employee_engagement. Akses 15 September 2018