



Pengaruh *work stress* terhadap *turnover intention* dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi

Della Novitaswara*, Khoirur Rozaq

Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

*Email korespondensi: dellanovitaswara.20111@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of work stress on turnover intention with work engagement as a mediating variable. This research is a causal research with a quantitative approach. The population in this study amounted to 130 employees. The sampling technique used is non probability sampling technique, namely saturated sample technique. The statistical analysis method in this study is Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) supported by SmartPLS 4.0.9 computer software. The results of this study indicate that there is a positive and significant effect of work stress on turnover intention, a negative and significant effect of work stress on work engagement, a negative and significant effect of work engagement on turnover intention, and work engagement can significantly mediate work stress on turnover intention. Therefore, Companies that want to reduce turnover intention need to pay more attention to work stress through work engagement.

Keywords: turnover intention; work engagement; work stress.

<https://doi.org/10.26740/jim.v13n2.p345-355>

Received: January 30, 2025; Revised: April 4, 2025; Accepted: Mei 17, 2025; Available online: June 26, 2025
Copyright © 2025, The Authors. Published by Universitas Negeri Surabaya. This is an open access article under the CC-BY International License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Pendahuluan

Dunia bisnis semakin kompetitif, dengan perusahaan dari seluruh dunia bersaing dalam harga, kualitas, layanan pelanggan, dan strategi pemasaran (Koç *et al.*, 2022). Globalisasi, inovasi, dan munculnya *startup* dibidang distribusi memperkuat persaingan. Perusahaan perlu meningkatkan efisiensi dan inovasi untuk memberikan pelayanan terbaik (Botti & Baldi, 2024). Ketidakmampuan untuk berinovasi dapat membuat perusahaan tersisih, namun hal ini juga mendorong adaptasi yang lebih baik (Beal Partyka & Laureano Paiva, 2024). Perusahaan yang efektif dalam memanfaatkan teknologi dan menyusun strategi bisnis, seperti pemasaran, pengembangan produk, dan pengelolaan rantai pasokan, akan berhasil dalam persaingan (Soetrisno, 2017).

Pengelolaan rantai pasokan (*Supply Chain Management/SCM*) adalah elemen kunci untuk kesuksesan perusahaan. Menurut Mentzer *et al.* (2001), SCM adalah koordinasi sistematis antar fungsi bisnis dalam sebuah organisasi dan antara perusahaan dalam rantai pasokan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang. SCM mencakup lebih dari logistik, yaitu juga dengan memfokuskan pada kolaborasi, integrasi, pengelolaan risiko dan juga pemanfaatan teknologi (Chatra *et al.*, 2023). SCM yang efektif dapat mencapai keunggulan kompetitif, meningkatkan efisiensi, memenuhi kebutuhan pelanggan, dan mengelola risiko (Perdana *et al.*, 2023).

Penggunaan praktik Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif berdampak signifikan terhadap kinerja perusahaan (Basuki *et al.*, 2023), sehingga pengoptimalan SDM sangat diperlukan. Menurut Soetrisno (2017), SDM yang optimal dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan, serta membantu perusahaan mencapai tujuan seperti keuntungan, pertumbuhan, pemenuhan kebutuhan pelanggan, dan reputasi yang baik. Perusahaan distributor, meskipun sering dikaitkan dengan

perusahaan manufaktur dan jasa, juga dapat memperoleh manfaat dari strategi ini, meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan daya saing di industri yang dinamis (Basuki *et al.*, 2023).

Distributor menurut Wardhana (2024) adalah pelaku dalam proses distribusi yang berfokus pada penyaluran hasil produksi perusahaan kepada pelanggan yang membutuhkan, yang dapat didefinisikan juga sebagai jembatan antara produsen dan konsumen (Tegar, 2019). Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan distributor; untuk mempertahankan karyawan berkualitas, perusahaan perlu memberikan insentif, pelatihan, dan motivasi (Soetrisno, 2017), karena retensi karyawan yang baik berdampak positif terhadap produktivitas dan citra perusahaan.

Tidak mempertahankan karyawan dapat menurunkan moral dan motivasi, menghambat penyelesaian tugas, serta menciptakan lingkungan kerja negatif, yang mengakibatkan peningkatan beban kerja, *work stress*, dan tingginya tingkat *turnover*, yang merupakan fenomena umum dalam perusahaan (Junaidi *et al.*, 2020). *Turnover* karyawan meningkatkan beban kerja karyawan lain serta biaya rekrutmen dan pelatihan (Junaidi *et al.*, 2020), menurunkan produktivitas, serta merusak reputasi perusahaan. Niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, atau *turnover intention*, dipengaruhi oleh persepsi terhadap peluang kerja baru dan situasi ekonomi (Ardan & Jaelani, 2021). Dampaknya bagi perusahaan adalah penurunan produktivitas, sementara bagi karyawan dapat menyebabkan *work stress* (Bhat, Tariq Khan, *et al.*, 2023).

Work stress adalah kondisi emosional akibat ketidakcocokan antara beban kerja dan kemampuan individu (Vanchapo, 2022) dan menjadi salah satu alasan karyawan meninggalkan perusahaannya. Situasi ini mendorong karyawan mencari pekerjaan yang lebih baik, sejalan dengan penelitian Manoppo (2020) yang menunjukkan bahwa *work stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, penelitian oleh Suswati (2020) tidak menemukan pengaruh signifikan antara *work stress* dan *turnover intention*. Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah *work engagement* (Junça Silva & Rodrigues, 2024).

Work engagement adalah kondisi aktif dan positif yang ditandai dengan dedikasi, semangat tinggi, dan minat mendalam terhadap tugas (Rahmi *et al.*, 2021), terdiri dari aspek semangat, dedikasi, dan penyerapan (Schaufeli & Bakker, 2004). Penelitian Junça Silva dan Rodrigues (2024) menunjukkan *work engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sementara Gupta dan Agarwal (2018) menemukan pengaruh tidak signifikan antara keduanya. *Work engagement* juga dapat berfungsi sebagai mediasi antara *work stress* dan *turnover intention*.

Objek penelitian ini adalah salah satu perusahaan distributor resmi es krim. Berdasarkan dari hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan pada 20 Mei 2024 ditemukan bahwa pada satu tahun terakhir ini tingkat *Turnover* pada karyawan yang lumayan tinggi yang kemudian hal ini diangkat menjadi fenomena gap. Selain itu, prediktor *turnover intention* lainnya adalah jam lembur yang tidak sesuai. Data menunjukkan karyawan lembur sekitar 22 hari dalam enam bulan terakhir, dengan persentase 73% per bulan, dan ini hanya terjadi pada divisi tertentu. Hal ini mengindikasikan *work stress*, dimana karyawan merasa tertekan dan kelelahan, yang dapat memicu *turnover intention*. Wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan pada bagian *sales* mengungkapkan bahwa mereka menghadapi tekanan terkait target penjualan, lalu mengalami gejala fisik dan emosional akibat tekanan tersebut. Oleh karena itu, penulis ingin meneliti “pengaruh *work stress* terhadap *turnover intention* dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi”.

Kajian Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Work Stress

Menurut Ehsan (2019), *work stress* adalah penolakan untuk masuk kerja serta perasaan tertekan akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan, kemampuan, dan sumber daya. Badeni (2017) menambahkan bahwa *work stress* mencakup perasaan tidak nyaman, khawatir, dan gelisah, yang dapat memicu pikiran, emosi, dan kondisi fisik yang tidak diinginkan. Vanchapo (2022) juga menjelaskan bahwa *work stress* adalah kondisi tegang yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental,

mempengaruhi emosi dan cara berpikir karyawan. Dari definisi ini, dapat disimpulkan bahwa *work stress* adalah kondisi fisik dan emosional yang dihadapi karyawan akibat kurangnya motivasi dan keseimbangan fisik serta psikologis, yang berdampak pada kesejahteraan emosional, proses berpikir, dan kinerja.

Indikator *work stress* yang digunakan dalam penelitian ini mengikuti Aydin (2022) yang terdiri dari lima item: pertama, pekerjaan yang dapat membuat frustrasi atau marah; kedua, adanya tekanan tinggi saat bekerja; ketiga, perasaan tegang atau tertekan; keempat, keadaan tenang dan santai saat bekerja (yang merupakan kode terbalik untuk indeks); dan kelima, banyaknya aspek pekerjaan yang dapat menyebabkan rasa kesal.

Turnover Intention

Wang *et al.* (2023) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah niat sadar karyawan untuk secara sukarela meninggalkan jabatannya dalam jangka waktu tertentu, mencerminkan sikap mereka terhadap pekerjaan dan organisasi. Junaidi *et al.* (2020) mendefinisikan *turnover intention* sebagai rencana atau kecenderungan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan saat ini. Usman dan Latip (2022) menyimpulkan bahwa *turnover intention* terjadi ketika karyawan cenderung meninggalkan perusahaan akibat stres di tempat kerja, yang mengurangi kepuasan kerja. Dengan demikian, *turnover intention* dapat disimpulkan sebagai niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan pada waktu tertentu karena faktor internal dan eksternal yang menyebabkan stres, menghambat kinerja, dan menciptakan kebutuhan akan perubahan.

Indikator *turnover intention* yang digunakan dalam penelitian mengikuti Bhat *et al.* (2023). Di dalam penelitiannya *turnover intention* memiliki beberapa indikator, yaitu keinginan untuk mencari pekerjaan lain dalam setahun ke depan, frekuensi memikirkan untuk berhenti, dan kemungkinan untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat.

Work Engagement

Menurut Schaufeli *et al.* (2002), *work engagement* adalah keadaan pikiran positif dan memuaskan yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan. Menurut Schaufeli *et al.* (2006), ini merupakan kondisi afektif-kognitif yang mendalam dan persisten. Semangat kerja ditandai oleh energi tinggi dan ketahanan mental, dedikasi mencerminkan keterlibatan yang mendalam dan perasaan penting, sementara penyerapan adalah kondisi fokus dan kegembiraan saat bekerja, di mana waktu terasa cepat berlalu.

Menurut Kissi *et al.* (2023), aspek *work engagement* mencakup semangat, dedikasi, dan penyerapan. Semangat diukur melalui tiga indikator yang mencerminkan tingkat energi dan ketahanan yang tinggi, kemauan untuk melakukannya, keinginan untuk berusaha, ketahanan terhadap kelelahan, serta ketekunan dalam menghadapi tantangan. Dedikasi diukur dengan empat indikator yang menggambarkan rasa penting dalam pekerjaan, perasaan antusias dan bangga, serta rasa terinspirasi dan tertantang oleh pekerjaan tersebut. Sementara itu, penyerapan diukur dengan dua indikator yang mencerminkan keterlibatan total, perasaan bahagia dalam pekerjaan, kesulitan untuk melepaskan diri dari aktivitas kerja, sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat dan individu dapat melupakan segala hal di sekitarnya.

Pengaruh antar Variabel

Work stress adalah keadaan emosi tidak menyenangkan yang dialami karyawan ketika mereka merasa tidak yakin akan kemampuan mengatasi suatu keadaan (Manoppo, 2020), dan merupakan salah satu penyebab *turnover intention*. Bhat *et al.* (2023) menyatakan bahwa *turnover intention* dipicu oleh ekspektasi karyawan yang tidak terpenuhi, seperti keinginan untuk gaji lebih tinggi dengan tanggung jawab lebih besar, yang berdampak pada *work stress*. Lee dan Jang (2020) mengungkapkan bahwa *work stress* berhubungan langsung dengan *turnover intention*, di mana peningkatan *work stress* berkontribusi pada peningkatan *turnover intention*. Penelitian lain juga menunjukkan pengaruh positif *work stress*

terhadap *turnover intention* (Bhat, Tariq, *et al.*, 2023; Elrayah *et al.*, 2023; Junaidi *et al.*, 2020; Usman & Latip, 2022).

H1: *Work stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*

Work stress dapat menurunkan *work engagement*, di mana semakin tinggi *work stress*, semakin rendah *work engagement*, dan sebaliknya. Menurut Faisal *et al.* (2023), *work stress* berdampak negatif pada semangat, dedikasi, dan penghargaan terhadap pekerjaan. Selain itu, Rahmi *et al.* (2021) menyatakan bahwa *work stress* merupakan salah satu faktor pribadi yang mempengaruhi *work engagement*, dan Aydin (2022) juga mencatat pengaruh negatif signifikan *work stress* terhadap *work engagement*.

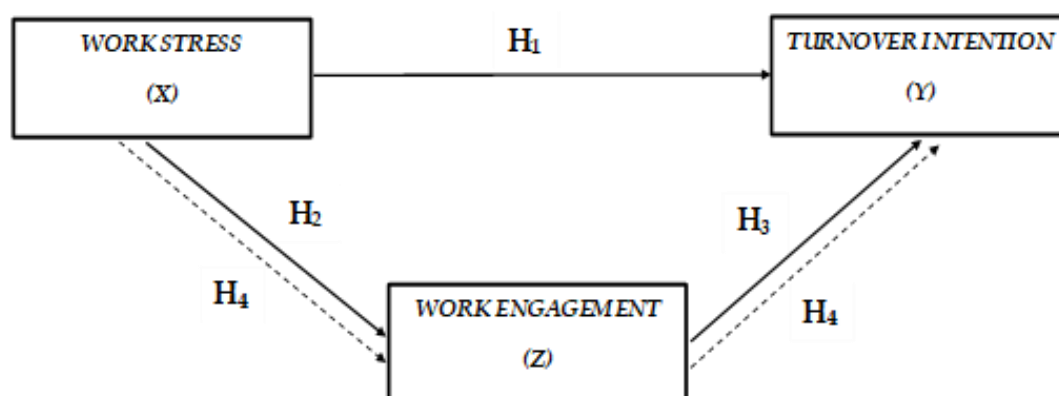
H2: *Work stress* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work engagement*

Semakin tinggi tingkat *work engagement* karyawan, semakin kecil kemungkinan mereka memiliki *turnover intention*. Junça Silva dan Rodrigues (2024) menyebutkan bahwa karyawan yang terlibat dalam pekerjaan memiliki komitmen lebih tinggi dan merasa puas dengan organisasi, serta mengerahkan usaha mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang sangat terlibat akan terserap secara fisik dan emosional, sehingga jarang memikirkan hal-hal negatif seperti *turnover intention* (Kissi *et al.*, 2023). Selain itu, Harun *et al.* (2022) mengungkapkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, dan penelitian lain juga menunjukkan dampak negatif yang sama (Aman *et al.*, 2023; Islam *et al.*, 2019; Junça Silva & Rodrigues, 2024; Kissi *et al.*, 2023).

H3: *Work engagement* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*

Karyawan yang memiliki *work stress* yang tinggi akan mengakibatkan memiliki niat untuk berpindah atau *turnover intention*. Tetapi hal itu dapat dikurangi dengan adanya mediasi dari *work engagement* atau *work engagement*. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) *work engagement* terdiri dari aspek semangat, dedikasi, dan penyerapan yang dimana hal ini dapat mengurangi adanya *work stress* yang berimbas pada pengurangan *turnover intention*.

H4: *Work stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* melalui *work engagement*



Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan nilai 1-5. Teknik *sampling* yang diterapkan adalah *sampling* jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 130 karyawan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis SEM PLS dengan bantuan aplikasi perangkat lunak SmartPLS versi 4.0.9.9.

Hasil Penelitian

Hasil Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini diantaranya adalah jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin memiliki hasil yakni sebanyak 115 orang (88,5%) berjenis kelamin laki-laki sedangkan sebanyak 15 orang (11,5%) berjenis kelamin perempuan. Lalu berdasarkan usia karakteristik responden memiliki hasil yaitu sebanyak 7 orang (5,4%) berusia kurang sama dengan 20 tahun, sebanyak 60 orang (46,2%) berusia 21 – 30 tahun, sebanyak 37 orang (28,5%) berusia 31 – 40 tahun, sebanyak 23 orang (17,7%) berusia 41 – 50 tahun dan sebanyak 3 orang (2,3%) berusia 51 – 60 tahun. Selanjutnya berdasarkan masa kerja karakteristik responden yaitu sebanyak 82 orang (63,1%) memiliki masa kerja <1 tahun, sebanyak 34 orang (26,1%) memiliki masa kerja 1 – 2 tahun dan sebanyak 14 orang (10,8%) memiliki masa kerja >2 tahun. Dan yang terakhir, berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir sebanyak 106 orang (81,5%) memiliki pendidikan terakhir SMA/Sederajat, sebanyak 23 orang (17,7%) memiliki pendidikan terakhir Diploma/S1 dan sebanyak 1 orang (0,8%) memiliki pendidikan terakhir S2.

Hasil Convergent Validity



Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 2. Uji *Measurement Model*

Indikator dapat dikatakan valid dan layak digunakan apabila memiliki nilai loading > 0,5. Pada gambar 1.2 di atas dapat dijelaskan bahwa semua valid dan layak digunakan dalam penelitian kecuali indikator Z1.8 dan Z1.9 yaitu indikator dari variabel *work engagement*. Lalu untuk melihat seberapa baik *convergent validity* pada penelitian yaitu dengan melihat AVE > 0,5. Pada penelitian nilai AVE variabel *work stress* sebesar 0,880 > 0,50, variabel *turnover intention* sebesar 0,767 > 0,50 dan variabel *work engagement* sebesar 0,583 > 0,50.

Hasil Discriminant Validity

Hasil pengujian yang menunjukkan nilai HTMT dibawah 0,90 untuk pasangan variable maka *discriminant validity* tercapai. Hasil pengujian *turnover intention* dan *work engagement* memiliki nilai 0,710, *turnover intention* dan *work stress* mempunyai nilai 0,755 dan *work engagement* dan *work stress* mempunyai nilai 0,733. Oleh karena semua pasangan variabel memiliki nilai dibawah 0,90 maka *discriminant validity* tercapai.

Hasil Composite Reliability

Suatu variabel bisa dianggap andal jika nilai CR atau *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2014). Penelitian menunjukkan hasil variabel *turnover intention* memiliki *cronbach's alpha* 0,932 dan *composite reliability* 0,957, yang menunjukkan keandalan data yang baik. Variabel *work engagement* juga menunjukkan keandalan dengan *cronbach's alpha* 0,949 dan *composite reliability* 0,958. Selain itu, variabel *work stress* memiliki *cronbach's alpha* 0,815 dan *composite reliability* 0,872, yang juga menunjukkan keandalan yang baik. Dengan demikian, semua variabel dalam penelitian ini memiliki keandalan data yang baik, yaitu di atas 0,70.

Hasil Inner VIF (Variance Inflated Factor)

Berdasarkan pada hasil penelitian tidak ada multikolinier antar variabel, yang dibuktikan dengan nilai inner VIF < 5 untuk semua hubungan variabel. Hubungan antara *work engagement* dan *turnover intention* memiliki inner VIF 1,747, antara *work stress* dan *turnover intention* juga 1,747, serta antara *work stress* dan *work engagement* sebesar 1,000, semuanya < 5.

Hasil Uji Hipotesis (Pengaruh Langsung)

Hipotesis pertama (H1) diterima, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari *work stress* terhadap *turnover intention* dengan *path coefficient* 0,433 dan *p-value* 0,000 (< 0,05). Ini berarti setiap perubahan dalam *work stress* berdampak pada *turnover intention*; peningkatan *work stress* diikuti peningkatan *turnover intention*, dengan pengaruh sedang/moderat (*f square* = 0,241) dalam rentang kepercayaan 95% antara 0,288 hingga 0,593.

Hipotesis kedua (H2) diterima, menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan antara *work stress* dan *work engagement* dengan *path coefficient* -0,654 dan *p-value* 0,000 (< 0,05). Artinya, perubahan pada *work stress* memengaruhi *work engagement*. Ini menunjukkan hubungan terbalik, di mana peningkatan *work stress* diikuti oleh penurunan *work engagement*, dengan pengaruh yang besar (*f square* = 0,747) dalam rentang kepercayaan 95% antara -0,757 hingga -0,555.

Hipotesis ketiga (H3) diterima, menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan dari *work engagement* terhadap *turnover intention* dengan *path coefficient* -0,385 dan *p-value* 0,000 (< 0,05). Ini menunjukkan bahwa perubahan pada *work engagement* mempengaruhi *turnover intention*; peningkatan *work engagement* diikuti oleh penurunan *turnover intention*, dengan pengaruh sedang/moderat (*f square* = 0,191) dalam rentang kepercayaan 95% antara -0,537 hingga -0,210. Berikut merupakan tabel hasil pengujian.

Tabel 1. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Hipotesis	Path Coefficient	p-value	Kepercayaan Path Coefficient		F square	Kesimpulan
			Batas Bawah	Batas Atas		
<i>Work stress</i> => <i>Turnover Intention</i>	0,433	0,000	0,288	0,593	0,241	Hipotesis Diterima
<i>Work stress</i> => <i>Work engagement</i>	-0,654	0,000	-0,757	-0,555	0,747	Hipotesis Diterima
<i>Work engagement</i> => <i>Turnover Intention</i>	-0,385	0,000	-0,537	-0,210	,001	Hipotesis Diterima

Sumber : Data diolah (2025)

Hasil Uji Hipotesis (Pengaruh Tidak Langsung)

Hipotesis keempat (H4) diterima, menunjukkan bahwa *work engagement* berperan positif dan signifikan sebagai variabel mediasi yang memediasi pengaruh tidak langsung dari *work stress* terhadap *turnover intention*, dengan *path coefficient* mediasi 0,252 dan *p-value* 0,000 ($< 0,05$). Namun, pada level struktural, peran mediasi ini tergolong rendah (*upsilon v* = 0,063). Dalam rentang kepercayaan 95%, perbaikan *work engagement* dapat meningkatkan peran mediasi ini hingga mencapai 0,374. Berikut merupakan tabel hasil pengujian.

Tabel 2. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Path Coefficient	p-value	Kepercayaan Path Coefficient		F square	Kesimpulan
			Batas Bawah	Batas Atas		
<i>Work stress => Work engagement => Turnover Intention</i>	0,252	0,000	0,134	0,374	0,063	Hipotesis Diterima

Sumber : Data diolah (2025)

Hasil Analisis R-Square

Model pengaruh *work stress* terhadap *turnover intention* memiliki nilai *r-square* sebesar 0,547, yang menunjukkan pengaruh moderat/sedang. Ini berarti *turnover intention* dapat dijelaskan oleh *work stress* sebesar 54,7%, sedangkan 45,3% dijelaskan oleh variabel lain. Selain itu, model pengaruh *work stress* terhadap *work engagement* menunjukkan nilai *r-square* 0,423, yang juga menunjukkan pengaruh moderat/sedang, dengan *work engagement* dijelaskan oleh *work stress* sebesar 42,3% dan 57,7% oleh variabel lain.

Hasil Analisis Predictive Relevance (Q²)

Predictive Relevance adalah uji yang mengukur kemampuan model dalam memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen dengan melihat nilai *Q-square predictive relevance*. Jika $Q^2 > 0$, model memiliki *predictive relevance*; jika $Q^2 < 0$, model kurang relevan. Berdasarkan perhitungan, nilai Q^2 yang diperoleh adalah $0,2415 > 0$, sehingga model dinyatakan memiliki *predictive relevance* yang dapat mendeskripsikan model sebesar 24,15% yang dapat dilihat dalam rumus (1). Perhitungan *predictive relevance* sebagai berikut :

$$Q^2 = 1 - (\sqrt{1 - R_1^2}) \times (\sqrt{1 - R_2^2})$$

$$Q^2 = 1 - (\sqrt{1 - 0,547^2}) \times (\sqrt{1 - 0,423^2})$$

$$Q^2 = 1 - (\sqrt{0,700791}) \times (\sqrt{0,821071})$$

$$Q^2 = 1 - (0,8371326059830) \times (0,9061296816681)$$

$$Q^2 = 0,2415 \text{ atau } 24,15\% \dots\dots\dots(1)$$

Pembahasan

Pengaruh Work Stress terhadap Turnover Intention

Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa *work stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, di mana semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan, terutama pada karyawan berusia 21-30 tahun yang menjadi kelompok paling rentan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bhat et al, (2023), yang menemukan bahwa *work stress* dapat menyebabkan peningkatan *turnover intention* di

kalangan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola tingkat stres di tempat kerja dan menciptakan lingkungan yang mendukung guna mengurangi *turnover intention* di kalangan karyawan.

Pengaruh Work Stress terhadap Work Engagement

Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa *work stress* secara negatif mempengaruhi *work engagement*, di mana peningkatan tingkat stres dapat mengurangi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Penelitian ini sejalan dengan hasil yang diperoleh oleh Faisal *et al.* (2023), yang menunjukkan bahwa *work stress* memiliki dampak yang merugikan pada *work engagement*. Dengan mayoritas responden berpendidikan SMA/Sederajat (81,5%), kelompok ini terbukti paling rentan terhadap dampak negatif dari *work stress*, sehingga menciptakan kebutuhan mendesak bagi manajemen untuk mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor penyebab stres agar keterlibatan karyawan tetap terjaga dan kinerja organisasi tidak terganggu.

Pengaruh Work Engagement terhadap Turnover Intention

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, di mana semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan temuan Junça Silva dan Rodrigues, (2024) yang menyatakan bahwa tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi berkontribusi untuk mengurangi keinginan untuk keluar dari organisasi, mendukung stabilitas dan kinerja secara keseluruhan. Dengan 63,1% responden memiliki masa kerja kurang dari satu tahun, kelompok ini merupakan yang paling rentan terhadap *turnover intention* jika tidak terlibat dengan baik dalam pekerjaan mereka. Meskipun hasil kuesioner menunjukkan bahwa karyawan merasa kuat, bersemangat, dan terinspirasi, penting bagi manajemen untuk terus meningkatkan *work engagement* ini agar karyawan baru dapat merasa terikat dan termotivasi lebih dalam untuk tetap bertahan di perusahaan.

Pengaruh Work Stress terhadap Turnover Intention melalui Work engagement

Penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara *work stress* dan *turnover intention*, di mana semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, semakin rendah tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan, yang berpotensi meningkatkan *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan temuan Faisal *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa tingkat *work stress* yang tinggi berdampak negatif pada keterlibatan karyawan. Selain itu, Harun *et al.* (2022) menegaskan bahwa ada hubungan antara *work engagement* dan *turnover intention*, di mana karyawan dengan tingkat keterlibatan tinggi cenderung memiliki niat yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaan. Meskipun karyawan dapat mengalami frustrasi akibat stres, perasaan senang dan bangga bekerja dapat membantu meningkatkan keterikatan mereka terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menjaga *work engagement* yang tinggi agar karyawan tetap terikat dan berkomitmen, bahkan di tengah tekanan kerja yang ada.

Kesimpulan, Keterbatasan Penelitian, dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Pada penelitian ini semua hipotesis diterima, yaitu: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan *work stress* terhadap *turnover intention*, 2) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan *work stress* terhadap *work engagement*, 3) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan *work engagement* terhadap *turnover intention* dan 4) *Work engagement* sebagai variabel mediasi mampu mempengaruhi/memediasi hubungan antara *work stress* terhadap *turnover intention*.

Untuk mengurangi stres, perusahaan sebaiknya menerapkan program kesehatan mental dan pelatihan manajemen waktu, serta memberikan pengakuan kepada karyawan untuk meningkatkan *work engagement*. Melakukan survei kesejahteraan secara berkala dan menyediakan *platform* umpan balik akan membantu memantau keterlibatan karyawan. Selain itu, mengadakan diskusi karir rutin dan menawarkan peluang pengembangan profesional dapat mengatasi *turnover intention*. Penelitian lebih lanjut juga diperlukan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dan mengevaluasi strategi yang diterapkan agar perbaikan berkelanjutan dapat tercapai.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, termasuk sampel yang terbatas hanya pada satu perusahaan, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke konteks yang lebih luas. Selain itu, pengumpulan data melalui kuesioner dapat dipengaruhi oleh subjektivitas responden, yang berpotensi mengakibatkan bias dalam hasil. Desain penelitian yang bersifat *cross-sectional* juga membatasi pemahaman mengenai dinamika hubungan antar variabel dari waktu ke waktu. Selain itu, terdapat kemungkinan adanya faktor lain yang tidak terukur, seperti budaya organisasi dan kondisi kepemimpinan, yang dapat mempengaruhi *work engagement*, *work stress*, dan *turnover intention*. Keterbatasan ini penting untuk dicatat agar dapat memberikan konteks pada temuan penelitian dan memandu penelitian selanjutnya.

Pernyataan Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan dalam penelitian ini. Seluruh proses penelitian dan penulisan artikel ini dilakukan secara independen, tanpa adanya kepentingan pribadi, komersial, atau institusional yang dapat memengaruhi hasil atau interpretasi dari penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Aman, A., Rafiq, M., & Dastane, O. (2023). A cross-cultural comparison of work engagement in the relationships between trust climate – Job performance and turnover intention: Focusing China and Pakistan. *Heliyon*, 9(9), e19534. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19534>
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). Manajemen sumber daya manusia: turnover intention dapat mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan. CV. Pena Persada. <https://books.google.co.id/books?id=ryIwEAAQBAJ&lpq=PP1&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>
- Aydin, I. (2022). Effects of work-related stressors and work engagement on work stress: healthcare managers' perspective. *Central European Business Review*, 11(4), 47–62. <https://doi.org/10.18267/j.cebr.299>
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Alfabeta.
- Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan modal manusia: strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i2.28606>
- Beal Partyka, R., & Laureano Paiva, E. (2024). Bridging the gap: state-of-the-art on vertical integration. *RAUSP Management Journal*. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-03-2023-0041>
- Bhat, M. A., Tariq Khan, S., & Rainayee, R. A. (2023). Assessment of perceived labor market conditions in employees' turnover intention model – mediation and moderation analyzes. *PSU Research Review*, 7(1), 1–32. <https://doi.org/10.1108/PRR-05-2020-0017>
- Bhat, M. A., Tariq, S., & Rainayee, R. A. (2023). Examination of stress–turnover relationship through perceived employee's exploitation at workplace. *PSU Research Review*. <https://doi.org/10.1108/PRR-04-2021-0020>
- Botti, A., & Baldi, G. (2024). Business model innovation and Industry 5.0: a possible integration in GLAM institutions. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-09-2023-0825>
- Chatra, A., Syamil, A., Subawa, Budaya, I., Munizu, M., Darmayanti, N. L., Fahmi, M. A., Wanda, S. S., Murwani, I. A., Utami, F. N., & Dulame, I. M. (2023). Manajemen Rantai Pasok Agroindustri.

In *Manajemen Rantai Pasok* (Issue June).

- Ehsan, M. (2019). *Impact of Human Capital Development and Human Capital Isolation Mechanisms on Innovative Performance: Evidence from Industrial Companies in Jordan*. 11(15), 24–36. <https://doi.org/10.7176/EJBM>
- Elrayah, M., Moustafa, M. A., & Hamid, E. M. (2023). How does Job Autonomy at Workplace Influences Teacher's Stress, Turnover Intention, and Job Satisfaction? Evidence from International Database. 1–25.
- Faisal, F., Mukhlis, & Utami, S. (2023). The Influence of Work-Life Balance, Work Stress on Work Engagement and Performance at PT. PLN (Persero) UIW Aceh during the Covid-19 Pandemic: Collectivism and Individualism as Moderators. *International Journal of Scientific and Management Research*, 06(11), 111–121. <https://doi.org/10.37502/ijsmr.2023.61108>
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harun, I., Mahmood, R., & Md. Som, H. (2022). Role stressors and turnover intention among doctors in Malaysian public hospitals: work–family conflict and work engagement as mediators. *PSU Research Review*, 6(1), 1–16. <https://doi.org/10.1108/PRR-08-2020-0025>
- Islam, T., Ahmad, R., Ahmed, I., & Ahmer, Z. (2019). Police work-family nexus, work engagement and turnover intention: Moderating role of person-job-fit. *Policing*, 42(5), 739–750. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-09-2018-0138>
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. W. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention. *Management Science Letters*, 10(16), 3873–3878. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.024>
- Junça Silva, A., & Rodrigues, R. (2024). Affective mechanisms linking role ambiguity to employee turnover. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(11), 1–18. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2023-3891>
- Kissi, E., Ikuabe, M. O., Aigbavboa, C. O., Smith, E. D., & Babon-Ayeng, P. (2023). Mediating role of work engagement in the relationship between supervisor support and turnover intention among construction workers. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 31(13), 102–120. <https://doi.org/10.1108/ECAM-06-2023-0556>
- Koç, E., Delibaş, M. B., & Anadol, Y. (2022). Environmental uncertainties and competitive advantage: a sequential mediation model of supply chain integration and supply chain agility. *Sustainability (Switzerland)*, 14(14). <https://doi.org/10.3390/su14148928>
- Lee, E., & Jang, I. (2020). Nurses' Fatigue, Job stress, organizational culture, and turnover intention: a culture–work–health model. *Western Journal of Nursing Research*, 42(2), 108–116. <https://doi.org/10.1177/0193945919839189>
- Manoppo, V. P. (2020). Transformational leadership as a factor that decreases turnover intention: a mediation of work stress and organizational citizenship behavior. *TQM Journal*, 32(6), 1395–1412. <https://doi.org/10.1108/TQM-05-2020-0097>
- Mentzer, J. T., DeWitt, W., Keebler, J. S., Min, S., Nix, N. W., Smith, C. D., & Zacharia, Z. G. (2001). Defining supply chain management. *Journal of Business Logistics*, 22(2), 1–25. <https://doi.org/10.1002/j.2158-1592.2001.tb00001.x>

- Perdana, A. C., Syamil, A., Munizu, M., & Fahmi, M. A. (2023). *Manajemen rantai pasok*.
- Rahmi, T., Fitriana, E., Harding, D., & Agustiani, H. (2021). Stress and Work Engagement: Meaningful Work as Mediator. *Proceedings of the 2nd Progress in Social Science, Humanities and Education Research Symposium (PSSHRS 2020)*, 563(Psshers 2020), 369–375. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210618.069>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Soetrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. <https://books.google.co.id/books?id=OhZNDwAAQBAJ&lpg=PP1&hl=id&pg=PR4#v=onepage&q&f=false>
- Suswati, E. (2020). The Influence of Work Stress on Turnover Intention: Employee Performance as Mediator in Casual-Dining Restaurant. *Journal of Applied Management (JAM)*, 18(2), 391–399. <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.20>
<http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.20>
- Tegar, N. (2019). *Panduan Lengkap Manajemen Distribusi*. Anak Hebat Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=IQJWEAAAQBAJ&lpg=PP1&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>
- Usman, O., & Latip, N. S. (2022). The Effect of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Job Stress on Turnover Intention in Company X. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3995816>
- Vanchapo, A. R. (2022). *Beban Kerja dan Stres Kerja Scanned by CamScanner*. CV. Penerbit Xiara Media, March 2019.
- Wang, J., Liu, S., Qu, X., He, X., Zhang, L., Guo, K., & Zhu, X. (2023). Nurses' colleague solidarity and job performance: mediating effect of positive emotion and turnover intention. *Safety and Health at Work*, 14(3), 309–316. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2023.06.001>
- Wardhana, A. (2024). *Strategi Saluran Distribusi Global* (Issue December).