

## ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, FASILITAS KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP NIAT PINDAH KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN OUTSOURCING PT PUTRA MANDALA SAKTI

Lutfi 'Asyarotul Umam<sup>1</sup>, Supriyono<sup>2</sup>, Sutono<sup>3</sup>

Program Studi S2 Manajemen, Universitas Muria Kudus<sup>1,2,3</sup>

[asyarotulumam18@gmail.com](mailto:asyarotulumam18@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of career development, work facilities, and job stress on turnover intention, with job satisfaction as an intervening variable among outsourced employees of PT Putra Mandala Sakti. This research employed a quantitative approach using a survey method by distributing questionnaires to 82 respondents. Data were analyzed using the Partial Least Squares (PLS) technique to examine both direct and indirect relationships among the variables. The results show that: (1) career development does not affect turnover intention; (2) work facilities do not affect turnover intention; (3) job stress has a positive and significant effect on turnover intention; (4) job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention; (5) career development has a positive and significant effect on job satisfaction; (6) work facilities do not affect job satisfaction; and (7) job stress has a negative and significant effect on job satisfaction. The mediation analysis indicates that: (1) job satisfaction serves as an intervening variable in the relationship between career development and turnover intention; (2) job satisfaction does not serve as an intervening variable in the relationship between work facilities and turnover intention; and (3) job satisfaction serves as an intervening variable in the relationship between job stress and turnover intention. The R-square values indicate that career development, work facilities, and job stress explain 53.7% of the variance in turnover intention and 37.7% of the variance in job satisfaction.*

**Keywords:** Career Development, Work Facilities, Job Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, fasilitas kerja, dan stres kerja terhadap niat pindah kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan outsourcing PT Putra Mandala Sakti. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 82 responden. Analisis data dilakukan dengan teknik Partial Least Square (PLS) untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap niat pindah kerja. 2). Fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap niat pindah kerja. 3). Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap niat pindah kerja. 4). Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap niat pindah kerja. 5). Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. 6). Fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 7). Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Efek mediasi menunjukkan bahwa : 1). Kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan pengembangan karir terhadap niat pindah kerja. 2). Kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan pengaruh fasilitas kerja terhadap niat pindah kerja, dan 3). Kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan pengaruh stres kerja terhadap niat pindah kerja. Nilai *R-square* menunjukkan bahwa pengembangan karir, fasilitas kerja, dan stres kerja mampu menjelaskan niat pindah kerja sebesar 53,7% dan kepuasan kerja sebesar 37,7%.

**Kata Kunci:** Pengembangan Karir, Fasilitas Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Niat Pindah Kerja

## PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis modern, penggunaan tenaga kerja *outsourcing* telah menjadi strategi umum bagi banyak perusahaan. Perusahaan *Outsourcing* menawarkan fleksibilitas dan efisiensi biaya, memungkinkan perusahaan untuk fokus pada kompetensi inti mereka. Namun, penggunaan tenaga kerja *outsourcing* juga menghadirkan tantangan, terutama terkait dengan manajemen sumber daya manusia (SDM). Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan harus unggul untuk bertahan. Manajemen sumber daya manusia yang baik sangat penting karena karyawan berperan besar dalam kinerja perusahaan. Kontribusi karyawan yang baik meningkatkan produktivitas, dan tanpa mereka, perusahaan sulit mencapai tujuan. *Outsourcing* dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia merujuk pada pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja. Sejak tahun 2003, Indonesia telah mengatur peraturan terkait *outsourcing* yang menyatakan bahwa pekerjaan yang termasuk kategori tetap dapat diklasifikasikan sebagai pekerjaan musiman apabila bergantung pada kondisi cuaca atau dibutuhkan dalam situasi tertentu. Hal ini memungkinkan pekerjaan tersebut menjadi subjek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diatur dalam pasal 59 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.100/MEN/VI/2004.

PT Putra Mandala Sakti beralamat di Semarang Jawa Tengah merupakan perusahaan *outsourcing* yang menyediakan tenaga kerja yang mitranya berada di Semarang dan Grobogan. Untuk memberikan pelayanan yang memuaskan, salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah menjaga karyawannya agar tetap berkomitmen dan memberikan yang terbaik demi tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan juga harus mampu mencegah munculnya niat atau keinginan karyawan untuk keluar, karena

hal ini dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Fenomena yang sering terjadi adalah meskipun perusahaan sudah dikelola dengan baik, berbagai perilaku karyawan dapat merusak perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Seiring dengan perkembangan sebuah organisasi, berbagai permasalahan terkait sumber daya manusia pun muncul. Salah satu permasalahan serius dalam bidang ini adalah keinginan berpindah atau *turnover intention*. Hal ini sering terjadi ketika karyawan merasa tidak mendapat perhatian dari perusahaan dan kebutuhannya tidak terpenuhi, sehingga mereka cenderung memilih untuk meninggalkan pekerjaannya.

Tingginya tingkat turnover karyawan pada perusahaan PT. Putra Mandala Sakti diperkuat oleh data alasan karyawan keluar bekerja selama periode 2022–2024, dimana alasan utama karyawan meninggalkan perusahaan antara lain merasa kurang dihargai oleh atasan, tidak tersedianya fasilitas kerja berupa insentif, uang makan, dan transportasi, serta tingginya tekanan kerja. Selain itu, sebagian karyawan juga keluar karena tidak adanya pelatihan maupun pengembangan karir serta ketidakpastian kontrak kerja. Keluhan terhadap fasilitas kerja yang kurang memadai, seperti keterbatasan tempat parkir dan locker, turut menjadi faktor pendorong terjadinya turnover. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa permasalahan turnover karyawan di PT Putra Mandala Sakti tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual, tetapi juga berkaitan erat dengan aspek pengembangan karir, fasilitas kerja, dan tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan.

Pengembangan karir merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi niat pindah kerja (*turnover intention*). Karyawan yang memiliki peluang untuk diangkat menjadi karyawan tetap atau berkembang dalam karirnya cenderung lebih loyal dan termotivasi. Sebaliknya, kurangnya kesempatan pengembangan karir dapat mendorong

karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang menawarkan prospek lebih baik (Mangkunegara, 2013). Pengembangan karir adalah upaya peningkatan kemampuan kerja pegawai untuk mencapai karir yang diinginkan, yang didukung organisasi guna mendorong motivasi dan kinerja yang lebih baik (Sutono et al., 2022). Adapun masalah pada perusahaan ini yaitu karyawan keluar karena merasa tidak bisa berkembang dan tidak ada kejelasan terkait kontrak kerjanya.

Menurut Sedarmayanti (2009), fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang disediakan organisasi untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan, termasuk perlengkapan, peralatan, serta lingkungan kerja yang mendukung. Lebih lanjut, Hasibuan (2016) menambahkan bahwa fasilitas kerja mencakup sarana fisik yang digunakan untuk menciptakan kenyamanan dan efisiensi kerja.

Sementara itu, stres kerja dapat menjadi salah satu penyebab utama tingginya turnover intention. Stres kerja timbul akibat beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang tidak nyaman, atau rendahnya kepuasan kerja. Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan semangat kerja dan mendorong karyawan untuk keluar dari perusahaan (Mangkunegara dalam Yumna, 2022). Data dari perusahaan ini juga disebutkan karyawan merasa stres karena tekanan kerja tinggi serta sering selisih dengan atasan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam dunia kerja yang berpengaruh langsung terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana seorang karyawan merasa senang, nyaman, dan puas terhadap pekerjaannya, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, sistem penggajian, hubungan antarpegawai, serta kesempatan untuk berkembang dalam karier. Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan,

yang ditunjukkan melalui semangat kerja, kedisiplinan, dan pencapaian kerja. Sementara itu, Handoko (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang mencerminkan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan.

Kepuasan kerja menjadi mediator yang relevan. Kepuasan kerja mencerminkan evaluasi menyeluruh karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Karyawan yang puas cenderung lebih terikat pada perusahaan dan kurang ingin pindah. Dengan demikian, kepuasan kerja membantu menjelaskan bagaimana pengembangan karir, fasilitas kerja, dan stres kerja memengaruhi keputusan karyawan untuk berpindah, memberikan wawasan berharga bagi manajer dalam meningkatkan retensi bakat dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari pengembangan karir, fasilitas kerja, dan tingkat stres kerja terhadap niat berpindah karyawan, dengan menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening untuk melihat pengaruhnya karena kepuasan kerja merupakan penentu utama dari variabel niat berpindah. Penelitian ini mengambil objek PT Putra Mandala Sakti Dalam kaitannya dengan permasalahan ini, peneliti tertarik meneliti dengan judul “Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Fasilitas Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Niat Pindah Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Outsourcing PT Putra Mandala Sakti”. Penelitian ini penting karena tingginya tingkat turnover di PT Putra Mandala Sakti mempengaruhi stabilitas operasional perusahaan. Dengan fokus pada pengembangan karir, fasilitas kerja, dan stres kerja, serta bagaimana ketiganya mempengaruhi kepuasan kerja, penelitian ini bertujuan untuk memahami dan mengatasi penyebab turnover. Mengingat persaingan ketat di pasar tenaga kerja lokal dan kompleksitas manajemen

karyawan outsourcing, hasil penelitian ini akan membantu perusahaan merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kepada karyawan, perusahaan klien dan kinerja karyawan, serta memberikan wawasan praktis dan akademis yang berharga.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan korelasional untuk menganalisis pengaruh pengembangan karier, fasilitas kerja, dan stres kerja terhadap niat berpindah dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan metode random proportional sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden. Populasi penelitian berjumlah 118 karyawan PT Putra Mandala Sakti yang tersebar di beberapa departemen seperti production, cleaning service, warehouse, maintenance, QC, admin, dan HR. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 82 responden yang kemudian dibagi secara proporsional pada setiap departemen sesuai dengan jumlah karyawan.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS 4.0. Analisis data meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik jawaban responden serta evaluasi model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Pengujian outer model mencakup validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk, sedangkan inner

model meliputi uji multikolinearitas (VIF), goodness of fit (SRMR), predictive relevance ( $Q^2$ ), R-Square, dan effect size ( $F^2$ ). Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis pengaruh langsung (*direct effect*) dan tidak langsung (*indirect effect*) dengan metode *bootstrapping* untuk mengetahui signifikansi hubungan antar variabel dalam penelitian.

## TINJAUAN LITERATUR

### Teori Pertukaran Sosial

Teori Pertukaran Sosial menjelaskan bahwa hubungan antara individu dan organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik yang saling menguntungkan. Dalam konteks organisasi, karyawan cenderung mempertahankan hubungan kerja apabila mereka merasa mendapatkan imbalan yang sepadan dengan kontribusi yang diberikan. Imbalan tersebut tidak hanya berupa kompensasi finansial seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga dukungan organisasi, pengakuan, serta kesempatan pengembangan karir. Ketika organisasi memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, maka karyawan akan merespons dengan sikap positif seperti komitmen, loyalitas, dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan (Blau, 1964).

### Job Demands–Resources (JD-R) Model

Model Job Demands–Resources (JD-R) menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki dua komponen utama yang memengaruhi kesejahteraan karyawan, yaitu tuntutan pekerjaan (job demands) dan sumber daya pekerjaan (job resources). Job demands merujuk pada berbagai aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik maupun psikologis yang tinggi, seperti beban kerja berlebih, tekanan waktu, dan konflik peran. Apabila tuntutan ini berlangsung secara terus-menerus tanpa dukungan yang memadai, maka dapat menimbulkan kelelahan, stres kerja, bahkan burnout pada karyawan (Demerouti et al., 2001).

Sebaliknya, job resources merupakan berbagai faktor yang dapat membantu karyawan mengurangi tekanan kerja, mencapai tujuan pekerjaan, serta mendukung perkembangan individu. Sumber daya tersebut dapat berupa dukungan atasan, kesempatan pengembangan karir, otonomi kerja, maupun fasilitas kerja yang memadai. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia sangat penting dalam menjaga kesejahteraan karyawan, karena sumber daya kerja dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja serta menekan risiko munculnya stres dan niat pindah kerja (Bakker & Demerouti, 2007).

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan, pengalaman, dan potensi karyawan untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan. Dalam organisasi, pengembangan karir dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, pendidikan, rotasi jabatan, maupun peluang promosi. Upaya ini tidak hanya bertujuan meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga membantu organisasi menyiapkan sumber daya manusia yang mampu mengisi posisi strategis di masa depan (Handoko, 2011).

### **Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja merupakan segala bentuk sarana, prasarana, maupun perlengkapan yang disediakan organisasi untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Fasilitas ini mencakup berbagai aspek seperti ruang kerja, peralatan kantor, teknologi pendukung, serta lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai dapat membantu karyawan melaksanakan tugas secara lebih efektif, meningkatkan efisiensi kerja, serta menciptakan kondisi kerja yang lebih produktif (Sedarmayanti, 2017).

Selain berfungsi sebagai alat bantu dalam bekerja, fasilitas kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang didukung fasilitas yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja, memperkuat motivasi, serta meningkatkan rasa nyaman dalam bekerja. Dengan demikian, penyediaan fasilitas kerja yang memadai dapat menjadi salah satu strategi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas (Rivai & Sagala, 2014).

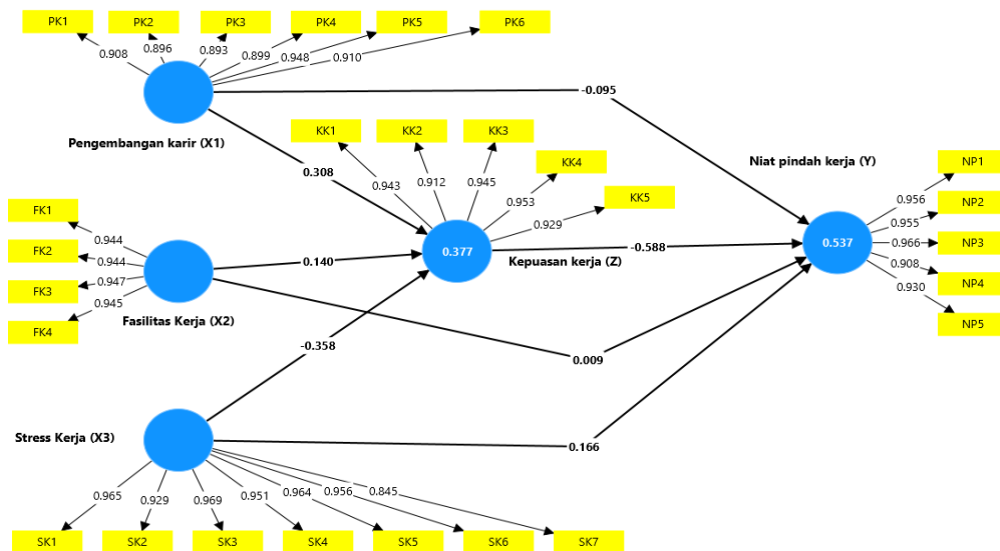
### **Stres Kerja**

Stres kerja merupakan kondisi tekanan fisik maupun psikologis yang dialami karyawan akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu dalam mengatasinya. Kondisi ini dapat memengaruhi emosi, cara berpikir, serta perilaku karyawan dalam menjalankan tugas. Stres kerja biasanya muncul karena berbagai faktor seperti beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, konflik interpersonal, maupun kurangnya dukungan dari lingkungan kerja (Rivai, 2009).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Uji *outer model* bertujuan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas indikator dalam mengukur konstruk penelitian (Ghozali, 2021). *outer model* dalam PLS-SEM digunakan untuk menilai sejauh mana indikator mampu merepresentasikan variabel laten melalui pengujian *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *construct reliability*. Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0, dan hasil visualisasi model pengukuran ditunjukkan pada gambar berikut.



Gambar 1. Hasil Outer Model PLS-SEM

**Uji Validitas Konstruk**

Berdasarkan hasil analisis *outer loadings* pada gambar, seluruh indikator pada setiap konstruk memiliki nilai di atas 0,70, yaitu berkisar antara 0,893 hingga 0,965. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstraknya dengan sangat baik karena telah memenuhi kriteria validitas konvergen yang disarankan oleh Ghozali (2021), yaitu minimal 0,70. Indikator dengan nilai terendah adalah X1.3 sebesar 0,893, sedangkan yang tertinggi adalah X3.1 sebesar 0,965, dan keduanya tetap berada jauh di atas batas minimum. Dengan

demikian, seluruh indikator dinyatakan valid dan tidak ada yang perlu dieliminasi. Hasil ini mengindikasikan bahwa konstruk penelitian memiliki konsistensi internal yang kuat serta mampu mengukur konsep yang dimaksud secara efektif.

**2. Average Variance Extracted (AVE)**

Analisis validitas konvergen yang dilakukan setelah *loading factor* adalah uji *average variance extracted (AVE)*. berikut hasil pengukuran convergent validity menggunakan kriteria *average variance extracted (AVE)*.

Tabel 2. Hasil uji Average variance extracted (AVE)

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Pengembangan Karir	0.827
Fasilitas Kerja	0.893
Stress Kerja	0.885
Niat Pindah Kerja	0.890
Kepuasan Kerja	0.877

Sumber : Output SmartPLS 4 (data diolah peneliti, 2025)

Berdasarkan hasil pengujian nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, seluruh konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,50, yaitu berkisar antara 0,827 hingga 0,893. Hal ini menunjukkan bahwa lebih

dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk yang diukur, sehingga kriteria validitas konvergen telah terpenuhi. Konstruk pengembangan karir (X1) memiliki nilai AVE sebesar 0,827, fasilitas

kerja (X2) sebesar 0,893, stres kerja (X3) sebesar 0,885, niat pindah kerja (Y) sebesar 0,890, dan kepuasan kerja (Z) sebesar 0,877. Nilai-nilai tersebut mengindikasikan bahwa setiap konstruk memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan indikator-indikatornya, serta mendukung kesimpulan

bahwa model penelitian ini memiliki validitas konvergen yang kuat.

#### b. *Discriminant Validity*

Hasil uji *discriminant validity* menggunakan kriteria fornell-larcker disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Fornell-Larcker

	X1	X2	X3	Y	Z
X1	0.909				
X2	0.426	0.945			
X3	-0.309	-0.287	0.941		
Y	-0.425	-0.300	0.484	0.943	
Z	0.479	0.374	-0.494	-0.713	0.936

Sumber : Output SmartPLS 4 (data diolah peneliti, 2025)

Berdasarkan Tabel 3, hasil pengujian validitas diskriminan menggunakan kriteria Fornell-Larcker, nilai akar kuadrat AVE ditunjukkan pada angka diagonal (tebal) masing-masing konstruk, sedangkan nilai di bawah diagonal menunjukkan korelasi antar konstruk.

1. Pada konstruk Pengembangan karir (X1), nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,909 lebih besar dibandingkan korelasi Pengembangan karir (X1) dengan Fasilitas kerja (X2) : 0,426, Stres kerja (X3) : -0,309, Niat pindah kerja (Y) : -0,425, dan Kepuasan kerja (Z) : 0,479.
2. Konstruk Fasilitas kerja (X2) memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,945, lebih besar dibandingkan korelasinya dengan Pengembangan karir (X1) : 0,426, Stres kerja (X3) : -0,287, Niat pindah kerja (Y) -0,300, dan Kepuasan kerja (Z) : 0,374.
3. Konstruk Stres kerja (X3) memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,941, lebih tinggi daripada korelasinya dengan Pengembangan karir (X1) : -0,300, Fasilitas kerja (X2) : -0,287, Niat pindah kerja (Y) : 0,484, dan Kepuasan kerja (Z) : -0,494.
4. Konstruk Niat pindah kerja (Y) memiliki nilai akar kuadrat AVE

sebesar 0,943, lebih besar dibandingkan korelasinya dengan Pengembangan karir (X1) : -0,425, Fasilitas kerja (X2) : -0,300, Stres kerja (X3) : 0,484, dan Kepuasan kerja (Z) : 0,713.

5. Konstruk Kepuasan kerja (Z) memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,936, lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan Pengembangan karir (X1) : 0,479, Fasilitas kerja (X2) : 0,374, Stres kerja (X3) : -0,494, dan Kepuasan kerja (Y) : -0,713.

Hasil pembacaan tabel ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai akar kuadrat AVE yang lebih tinggi daripada korelasi dengan konstruk lain. Dengan demikian, sesuai dengan kriteria Fornell dan Larcker (1981), dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi validitas diskriminan. Hal ini berarti setiap konstruk memiliki kemampuan yang baik dalam membedakan diri dari konstruk lainnya dan benar-benar mengukur konsep yang berbeda sesuai dengan tujuan penelitian.

#### 2. *Cross loadings*

Hasil uji *discriminant validity* menggunakan kriteria cross loading disajikan dengan tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Pengembangan karir (X1)	Fasilitas kerja (X2)	Stres kerja (X3)	Niat pindah kerja (Y)	Kepuasan kerja (Z)
Pengembangan karir (X1)					
Fasilitas kerja (X2)	0.432				
Stres kerja (X3)	0.307	0.281			
Niat pindah kerja (Y)	0.426	0.296	0.497		
Kepuasan kerja (Z)	0.481	0.371	0.502	0.734	

Sumber : Output SmartPLS 4 (data diolah peneliti, 2025)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diskriminan dengan pendekatan HTMT, diketahui seluruh nilai  $< 0.85$ , yang berarti disimpulkan telah memenuhi syarat

validitas diskriminan berdasarkan pendekatan HTMT.

#### Uji Reliabilitas konstruk

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)
Pengembang karir (X1)	0.958	0.966
Fasilitas kerja (X2)	0.961	0.971
Stres kerja (X3)	0.978	0.982
Niat pindah kerja (Y)	0.969	0.976
Kepuasan kerja (Z)	0.965	0.973

Sumber : Output SmartPLS 4 (data diolah peneliti, 2025)

#### a. Cronbach's alpha

Nilai Cronbach's Alpha pada seluruh variabel berada di atas batas minimum 0,70 sebagaimana menurut Ghozali (2021), yaitu Pengembangan karir (X1) : 0,958, Fasilitas kerja (X2) : 0,961, Stres kerja (X3) : 0,978, Niat pindah kerja (Y) : 0,969, dan Kepuasan kerja (Z) : 0,965. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi. Hal ini berarti seluruh indikator dalam setiap variabel mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara stabil dan konsisten.

#### b. Composite reliability

*Composite Reliability* (CR) digunakan untuk menilai tingkat konsistensi internal dari indikator-indikator yang membentuk suatu konstruk. Menurut Ghozali (2021), nilai CR harus lebih besar dari 0,70. Dari tabel 5.14 nilai *Composite Reliability* (CR) yaitu Pengembangan karir (X1) : 0.966, Fasilitas kerja (X2) : 0.971, Stres kerja (X3) : 0.982, Niat pindah kerja (Y) : 0.976, Kepuasan kerja (Z) : 0.973. Seluruh konstruk juga berada di atas 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator dalam konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi. Dengan demikian, instrumen penelitian ini

dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

### Analisis Uji Inner Model

#### a. Uji *Variance Inflation Factor* (VIF)

Uji *Variance Inflation Factor* (VIF) dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat masalah multikolinearitas antar

variabel prediktor dalam model struktural. Menurut Hair et al. (2021), nilai VIF yang direkomendasikan untuk PLS-SEM adalah kurang dari 3. Nilai yang melebihi batas tersebut mengindikasikan adanya korelasi tinggi antar variabel prediktor, yang dapat mengganggu estimasi model.

Tabel 6. Hasil uji variance inflation factor (vif)

	X1	X2	X3	Y	Z
X1				1.434	1.282
X2				1.295	1.263
X3				1.349	1.143
Y					
Z				1.605	

Sumber : Output SmartPLS 4 (data diolah peneliti, 2025)

Berdasarkan hasil di atas, seluruh nilai VIF berada pada kisaran 1,143–1,605, yang berarti jauh di bawah ambang batas 3,3. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas pada model struktural. Dengan kata lain, setiap variabel prediktor dalam penelitian ini memberikan kontribusi informasi yang berbeda dan tidak saling tumpang tindih secara berlebihan dalam memengaruhi variabel endogen.

#### b. R Square ( $R^2$ )

Menurut Ghazali (2021), nilai  $R^2$  digunakan untuk mengukur kekuatan model, dimana nilai 0,75 menunjukkan model yang kuat, nilai 0,50 menunjukkan model dengan kekuatan sedang (moderate), dan nilai 0,19 menunjukkan model yang lemah. Berikut hasil uji R Square ( $R^2$ ) :

Tabel 7. Hasil Uji R Square ( $R^2$ )

	R-square	R-square adjusted
Niat Pindah Kerja (Y)	0.537	0.521
Kepuasan Kerja (Z)	0.377	0.360

Sumber : Output SmartPLS 4 (data diolah peneliti, 2025)

Nilai R Square ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen oleh variabel independen. Pada variabel Niat Pindah Kerja (Y) diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,537. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 53,7% variasi niat pindah kerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam model, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Untuk variabel Kepuasan Kerja (Z), nilai  $R^2$  sebesar 0,377 yang berarti model mampu menjelaskan 37,7% variasi kepuasan kerja. Nilai ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang sedang hingga cukup baik.

#### e. Effect Size ( $f^2$ )

Uji effect size ( $f^2$ ) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai  $f^2$  menunjukkan

seberapa besar peran suatu variabel dalam menjelaskan variabel lain di dalam model. Nilai  $F^2$  diinterpretasikan sebagai: 0,02

menunjukkan pengaruh kecil, 0,15 artinya sedang, dan 0,35 menunjukkan pengaruh yang besar. Berikut hasil uji effect size ( $F^2$ ):

Tabel 8. Hasil Uji Effect Size ( $F^2$ )

	Niat pindah kerja (Y)	Kepuasan kerja (Z)
Pengembangan karir (X1)	0.014	0.119
Fasilitas kerja (X2)	0.000	0.025
Stres kerja (X3)	0.044	0.180
Niat pindah kerja (Y)		
Kepuasan kerja (Z)	0.466	

Sumber : Output SmartPLS 4 (data diolah peneliti, 2025)

Hasil uji effect size ( $F^2$ ) menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh sangat kecil terhadap niat pindah kerja (0.014) dan pengaruh kecil terhadap kepuasan kerja (0.119). Fasilitas kerja tidak memberi kontribusi terhadap niat pindah kerja (0.000) dan hanya memiliki pengaruh kecil terhadap kepuasan kerja (0.025). Stres kerja juga berpengaruh kecil terhadap niat pindah kerja (0.044), namun memiliki pengaruh sedang terhadap kepuasan kerja (0.180). Sementara itu, kepuasan kerja memiliki pengaruh besar terhadap niat pindah kerja (0.466), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling kuat memengaruhi niat pindah kerja adalah kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa peran kepuasan kerja sangat dominan dibandingkan variabel lainnya.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Hasil Uji Analisis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian pengaruh langsung (*Direct Effect*) dilakukan untuk menganalisis hubungan struktural antara variabel eksogen, yaitu pengembangan karir (X1), fasilitas kerja (X2), dan stres kerja (X3), dengan variabel endogen, yaitu niat pindah kerja (Y) dan kepuasan kerja (Z). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap variabel dependen dalam model penelitian.

Pengujian dilakukan dengan melihat nilai koefisien jalur (*path coefficient*), nilai t-statistic, dan nilai p-value yang diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Hasil tersebut digunakan sebagai dasar dalam menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis penelitian serta untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antar variabel. Adapun hasil uji *direct effect* disajikan pada tabel berikut :

Tabel 11 . Hasil Uji Analisis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Hipotesis	Path	Original sample (O)	t statistics	p values	Keterangan
Hipotesis 1	Pengembangan karir terhadap niat pindah kerja	-0.095	1.074	0.141	Tidak Berpengaruh
Hipotesis 2	Fasilitas kerja terhadap niat pindah kerja	0.009	0.102	0.459	Tidak Berpengaruh
Hipotesis 3	Stres kerja terhadap niat pindah kerja	0.166	1.825	0.034	Positif Signifikan

Hipotesis 4	Kepuasan kerja terhadap niat pindah kerja	-0.588	5.576	0.000	Negatif Signifikan
Hipotesis 5	Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja	0.308	2.800	0.003	Positif Signifikan
Hipotesis 6	Fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja	0.140	1.319	0.094	Tidak berpengaruh
Hipotesis 7	Stres kerja terhadap kepuasan kerja	-0.358	3.219	0.001	Negatif Signifikan

Sumber : Output SmartPLS 4 (data diolah peneliti, 2025)

Dari tabel 11 Hasil Uji Analisis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*) diketahui t-Statistic dan p-Value mempunyai taraf signifikansi dari koefisien jalur yang di jelaskan sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Niat Pindah Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap niat pindah kerja memiliki koefisien sebesar -0,095 dengan arah negatif. Nilai t-statistic sebesar 1,074 lebih kecil dari t tabel 1,664 dan p-value sebesar 0,141 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap niat pindah kerja, sehingga hipotesis 1 di tolak.

Hipotesis 2 : Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Niat Pindah Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh fasilitas kerja terhadap niat pindah kerja memiliki koefisien sebesar -0,009 dengan arah negatif. Nilai t -statistic sebesar 0,102 lebih kecil dari t tabel 1,664 dan P-value sebesar 0,459 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap niat pindah kerja, sehingga hipotesis 2 ditolak.

Hipotesis 3 : Pengaruh Stres Kerja terhadap Niat Pindah Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap niat pindah kerja memiliki koefisien sebesar 0,166 dengan arah positif. Nilai t-statistic sebesar 1,852 lebih besar dari t tabel 1,664 dan p-value sebesar 0,034 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah kerja, dengan demikian hipotesis 3 diterima.

Hipotesis 4 : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niat Pindah Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap niat pindah kerja memiliki koefisien sebesar -0,588 dengan arah negatif. Nilai t-statistic sebesar 5,576 lebih besar dari t tabel 1,664 dan p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat pindah kerja. Dengan demikian hipotesis 4 diterima.

Hipotesis 5 : Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja memiliki koefisien sebesar 0,308 dengan arah positif. Nilai t-statistic sebesar 2,800 lebih besar dari t tabel 1,664 dan p-value sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 5 diterima.

Hipotesis 6 : Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja memiliki koefisien sebesar 0,140 dengan arah positif. Nilai t-statistic sebesar 1,319 lebih kecil dari t tabel 1,664 dan p-value sebesar 0,094 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 6 di tolak.

Hipotesis 7 : Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja memiliki koefisien sebesar -0,358

dengan arah negatif. Nilai t-statistic sebesar 3,219 lebih besar dari t tabel 1,664 dan p-value sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, jadi hipotesis 7 dapat diterima.

#### **Analisis Pengaruh Tidak Langsung (*indirect effect*)**

Apabila jalur tidak langsung signifikan, maka dapat disimpulkan terdapat efek mediasi, yang kemudian dikategorikan sebagai full mediation jika jalur langsung tidak signifikan, atau partial mediation jika jalur langsung tetap signifikan. Berikut hasil uji pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) :

Tabel 12. Hasil uji pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)

Path Coefficient	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	t statistics ( O/STDEV )	P values
Pengembangan karir (X1) terhadap Niat pindah kerja (Y) melalui Kepuasan kerja (Z)	-0.181	-0.179	0.074	2.455	0.007
Fasilitas kerja (X2) terhadap Niat pindah kerja (Y) melalui Kepuasan kerja (Z)	-0.082	-0.086	0.068	1.208	0.113
Stres kerja (X3) terhadap Niat pindah kerja (Y) melalui Kepuasan kerja (Z)	0.211	0.204	0.070	2.995	0.001

Sumber : Output SmartPLS 4 (data diolah peneliti, 2025)

Dari tabel 12, hasil uji pengaruh tidak langsung, diperoleh bahwa :

1. Pengembangan karir (X1) terhadap niat pindah kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) memiliki koefisien sebesar -0.181 dengan nilai t-statistics 2.455 lebih besar dari t tabel 1,664 dan p-values 0.007. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap niat pindah kerja melalui kepuasan kerja bersifat negatif signifikan. Dengan demikian,

kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap niat pindah kerja.

2. Fasilitas kerja (X2) terhadap niat pindah kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) memiliki koefisien sebesar -0.082 dengan nilai t-statistics 1.208 lebih kecil dari t tabel 1,664 dan p-values 0.113, sehingga pengaruh tidak langsung fasilitas kerja terhadap niat pindah kerja melalui kepuasan kerja juga dinyatakan negatif tidak signifikan atau tidak berpengaruh.

Dengan demikian, kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara fasilitas kerja dan niat pindah kerja.

3. Stres kerja (X3) terhadap niat pindah kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) memiliki koefisien sebesar 0.160 dengan nilai t-statistics 2.546 lebih besar dari t tabel 1,664 dan p-values 0.011, sehingga pengaruh tidak

langsung stres kerja terhadap niat pindah kerja melalui kepuasan kerja bersifat positif signifikan. Dengan demikian kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi parsial komplementer (*complementary partial mediation*) pada hubungan antara stres kerja dan niat pindah kerja.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Niat Pindah Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap niat pindah kerja. Program pengembangan karir yang diberikan perusahaan belum mampu menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Peluang pelatihan, promosi, atau peningkatan kompetensi belum cukup kuat memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Penjelasan teoretis merujuk pada Social Exchange Theory yang menyatakan bahwa dukungan organisasi akan dibalas dengan loyalitas karyawan (Blau, 1964). Hasil penelitian Firza Palupi (2018) dan Meiliawati et al. (2022) menunjukkan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap turnover intention, sedangkan Rianti et al. (2021), Yumna & Setiawati (2022), Hardilawati & Rahmayati (2024), serta Irawati & Meilani (2024) menemukan pengaruh negatif terhadap niat pindah kerja.

### **Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Niat Pindah Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap niat pindah kerja. Penyediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai belum mampu menekan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberadaan fasilitas kerja tidak menjadi pertimbangan utama dalam keputusan karyawan untuk bertahan atau berpindah pekerjaan.

Social Exchange Theory menjelaskan bahwa dukungan organisasi akan memunculkan loyalitas karyawan (Blau, 1964). Temuan Muviana (2022) menunjukkan fasilitas kerja tidak selalu menurunkan turnover intention. Penelitian Forendes et al. (2020) dan Bahtiar et al. (2024) menunjukkan fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Niat Pindah Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah kerja. Peningkatan tingkat stres kerja menyebabkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan semakin tinggi. Tekanan pekerjaan, tuntutan tugas, maupun beban kerja yang besar mendorong munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Temuan ini sesuai dengan Job Demands–Resources Model yang menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menimbulkan kelelahan psikologis dan memicu keinginan keluar dari organisasi (Bakker & Demerouti, 2007 dalam Rahayu, 2021). Penelitian Ikhsan & Sari (2022), Hernita et al. (2021), Lorensa et al. (2020), dan Rahayu et al. (2021) menunjukkan stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention, sedangkan Jannavi & Utami (2024) serta Syahrial & Sari (2023) menemukan hasil berbeda.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niat Pindah Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat pindah kerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkaitan dengan rendahnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Kepuasan terhadap gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan peluang pengembangan meningkatkan kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan.

Social Exchange Theory menjelaskan hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan melalui dukungan serta loyalitas kerja (Blau, 1964). Penelitian Fadli et al. (2020), Nasir et al. (2022), Avinda et al. (2022), Rahman et al. (2023), serta Nurfitriani & Hidayati (2023) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Jaya & Widiastini (2021) dan Mawadati & Saputra (2020) menemukan hasil yang berbeda.

### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Program pengembangan karir yang jelas memberikan peluang peningkatan kompetensi, promosi, dan pengembangan diri sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kesempatan berkembang menumbuhkan rasa dihargai serta motivasi untuk bekerja lebih baik.

Social Exchange Theory menjelaskan bahwa dukungan organisasi terhadap perkembangan karir akan memunculkan respon positif dari karyawan (Blau, 1964). Penelitian Rivai & Khairani (2022), Supriyono et al. (2024), Aryanto et al. (2024), Susilo & Wulansari (2023), Rohadatul et al. (2022), serta Nur & Suharini (2024) menunjukkan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan

Saefullah (2022) dan Suhartini & Pebrianti (2023) menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan.

### **Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kondisi fasilitas kerja yang tersedia belum mampu meningkatkan persepsi kepuasan terhadap pekerjaan. Karyawan tidak menilai fasilitas kerja sebagai faktor utama dalam menentukan tingkat kepuasan kerja mereka.

Social Exchange Theory menyatakan bahwa dukungan organisasi akan menghasilkan sikap timbal balik berupa kepuasan kerja (Blau, 1964). Penelitian Sholikah et al. (2022), Susilowati et al. (2024), Lastuti & Febriana (2022), serta Anggraini Husain (2024) menunjukkan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memperlihatkan perbedaan karena fasilitas kerja tidak dianggap sebagai faktor dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

### **7. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tingkat stres yang tinggi menyebabkan penurunan kondisi psikologis karyawan sehingga menurunkan kepuasan kerja. Tekanan pekerjaan, target kerja, dan beban tugas yang tinggi dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Penjelasan teoretis merujuk pada Job Demands–Resources Model yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang berlebihan akan menurunkan kesejahteraan psikologis karyawan (Bakker & Demerouti, 2007). Penelitian Fardah et al. (2020), Sanjiwani et al. (2022), serta Yasa & Dewi (2019) menemukan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sedangkan Sasuwe et al. (2018) dan Michael &

Turunan (2023) menunjukkan pengaruh tidak signifikan.

### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Niat Pindah Kerja melalui Kepuasan Kerja**

Hasil uji pengaruh tidak langsung menunjukkan pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat pindah kerja melalui kepuasan kerja. Nilai koefisien sebesar -0,181 dengan T-statistics 2,455 dan p-value 0,007 menunjukkan peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Program pengembangan karir meningkatkan kepuasan kerja karyawan, kemudian kepuasan tersebut menurunkan kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan.

Social Exchange Theory menjelaskan bahwa dukungan organisasi terhadap perkembangan karyawan akan menghasilkan respon positif berupa loyalitas kerja (Blau, 1964). Penelitian Yumna & Setiawati (2022), Hardilawati & Rahmayati (2024), serta Irawati & Meilani (2024) menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat menekan turnover intention melalui peningkatan kepuasan kerja.

### **Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Niat Pindah Kerja melalui Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian menunjukkan fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap niat pindah kerja melalui kepuasan kerja. Nilai koefisien -0,082 dengan T-statistics 1,208 dan p-value 0,113 menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara fasilitas kerja dan niat pindah kerja. Fasilitas kerja tidak memberikan kontribusi yang cukup kuat untuk meningkatkan kepuasan kerja maupun menurunkan niat berpindah pekerjaan.

Social Exchange Theory menjelaskan bahwa dukungan organisasi dapat menimbulkan sikap timbal balik berupa loyalitas kerja (Blau, 1964). Penelitian Forendes et al. (2020) dan Bahtiar et al. (2024) menunjukkan fasilitas kerja dapat

memengaruhi turnover intention melalui kepuasan kerja, namun hasil penelitian ini menunjukkan hubungan tersebut tidak terbukti secara statistik.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Niat Pindah Kerja melalui Kepuasan Kerja**

Hasil uji pengaruh tidak langsung menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah kerja melalui kepuasan kerja. Nilai koefisien sebesar 0,211 dengan T-statistics 2,995 dan p-value 0,001 menunjukkan kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Peningkatan stres kerja menurunkan kepuasan kerja dan kemudian meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Penjelasan teoretis merujuk pada Job Demands-Resources Model yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menurunkan kesejahteraan psikologis dan memicu keinginan keluar dari organisasi (Bakker & Demerouti, 2007). Penelitian Ikhsan & Sari (2022), Hernita et al. (2021), serta Lorenza et al. (2020) juga menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir → niat pindah kerja: tidak berpengaruh signifikan.
2. Fasilitas kerja → niat pindah kerja: tidak berpengaruh signifikan.
3. Stres kerja → niat pindah kerja: berpengaruh positif dan signifikan (semakin tinggi stres, semakin tinggi niat pindah).
4. Kepuasan kerja → niat pindah kerja: berpengaruh negatif dan signifikan (semakin puas, semakin rendah niat pindah).

5. Pengembangan karir → kepuasan kerja: berpengaruh positif dan signifikan.
6. Fasilitas kerja → kepuasan kerja: tidak berpengaruh signifikan.
7. Stres kerja → kepuasan kerja: berpengaruh negatif dan signifikan.
8. Pengembangan karir → niat pindah kerja melalui kepuasan kerja: berpengaruh negatif dan signifikan (dimediasi kepuasan kerja).
9. Fasilitas kerja → niat pindah kerja melalui kepuasan kerja: tidak berpengaruh signifikan.
10. Stres kerja → niat pindah kerja melalui kepuasan kerja: berpengaruh positif dan signifikan (dimediasi kepuasan kerja).
11. Nilai R-square:
  - Niat pindah kerja dijelaskan oleh variabel penelitian sebesar 53,7%.
  - Kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel penelitian sebesar 37,7%.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bahtiar, A., Marsa, N., & Fachriyah, T. (2024). Pengaruh gaji, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap turnover intention. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 17926.
- Chandra, R., & Adriansyah, D. (2017). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(1), 670–678.
- Erna Purwatiningsih. (2021). The effect of career development on turnover intention with job satisfaction and organizational commitment as mediators, study at PT Control Systems Arena Para Nusa. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 11–18.
- Firza Palupi. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap turnover intention dengan variabel intervening kepuasan kerja pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Solo.
- Forendes, N., Adrian, A., & Fiza, A. K. (2020). Pengaruh fasilitas kerja karyawan terhadap turnover intention di Imelda Hotel Waterpark-Convention Kota Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata dan Bisnis Perhotelan*, 1(2), 96–100.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares (PLS) Metode Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis* (Edisi 3). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., et al. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *International Journal of Research & Method in Education*, 38(2).
- Hardilawati, & Rahmayati. (2024). Pengaruh beban kerja, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap turnover intention (Studi pada karyawan PT Mulia Sejahtera Sentosa). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 344–357.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Ikhsan, W. N., & Sari, N. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention karyawan inventory control pada PT Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru. *Sains Akuntansi dan Keuangan*, 1(4), 277–287.
- Irawati, S., & Meilani, Y. F. C. P. (2024). Pengaruh work-life balance, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap turnover intention pada generasi Z di e-commerce. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 4(6), 1147–1165.
- Jariyah, A. A., & Swasti, I. K. (2022). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), Artikel 4452.
- Kurniawaty, R., Ramlawati, & Eva, T. (2020). External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention. *Management Science Letters*, 11(2), 511–518.

- Kusumastuti, N. K. B., Edris, M., & Sutono. (2022). Pengaruh human relation, pengembangan karir, dan kompetensi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (MINISTAL)*, 1(3), 249–264.
- Luturlean, B. S., Romat, S., & Arif, P. P. (2020). Examining the mediation of job satisfaction in the relationship between work stress and turnover intention in textile company. *Journal of Management and Marketing Review*, 5(2), 113–121.
- Meiliawati, R., Sutanto, H., & Siswanti, Y. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap turnover karyawan dengan employee engagement sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 988–997.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Muviana, L. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 394–407.
- Puspitasari, A. (2020). Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap niat pindah kerja di sektor perbankan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(1), 98–110.
- Putra, R. N. H., Supriyono, & Subono, A. (2024). Pengaruh motivasi, iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Maya Antique. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis (JSMB)*, 4(1), 60–80.
- Rafi, M., Binangkit, I. D., & Zaki, H. (2023). Pengaruh stres kerja dan insentif terhadap turnover intention PT. Sumatera Inti Seluler. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, 3, 577–587.
- Riantini, N. L. E. (2021). Pengaruh pengembangan karir dan job insecurity terhadap turnover intention (Studi pada PT. BPR Nusamba Mengwi). *Jurnal JAMMS*, 2(2), 79–90.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rizana, D., & Faiqoh, R. W. (2020). Pengaruh job insecurity dan stres kerja terhadap turnover intention dengan ketidakpuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi (JIMBA)*, 2(3), 323–330.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Ruslan, S., & Margo, Y. P. (2020). Influence compensation, career development and job satisfaction to turnover intention. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 1(4), 642–658.
- Salsabila, H., & Imronudin. (2024). Pengaruh insentif dan kepuasan kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh motivasi karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JURSiMA)*, 3(1), 1–15.