

Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan

Dewi Mawadati¹, Asep Rokhyadi Permana Saputra²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Jalan Ring Road Utara, Ngropoh, Condongcatur, Kec. Depok, Kab. Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia.

Email:dewimawadati11@gmail.com

Abstrak

Tingkat turnover karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi perusahaan, sehingga untuk mengatasinya pihak manajemen perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Karena ketidakpuasan karyawan dapat menimbulkan stres dalam bekerja yang menyebabkan karyawan berfikir untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention studi kasus pada karyawan CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung. Metode penulisan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis data deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini adalah penelitian sampel karena hanya sebagian populasi yang diteliti dengan jumlah responden sebanyak 67 karyawan. Sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil pembahasan disimpulkan bahwa: (1) variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention; (2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention; 3) Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel turnover intention.

Kata Kunci: Kepuasan kerja; stres kerja; turnover intention

The effect of work satisfaction and work stress on turnover intention of employees

Abstract

High employee turnover is a measure that is often used as an indication of the existence of a fundamental problem in the organization of the company, so to overcome this the company management needs to pay attention to employee job satisfaction. Because employee dissatisfaction can cause stress in the work that causes employees to think of leaving the company. This study aims to determine the effect of job satisfaction and work stress on turnover intention case studies on employees of CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung. The writing method used in this study is to use descriptive data analysis methods with quantitative approaches. This research is a sample research because only a portion of the population studied with the number of respondents as many as 67 employees. While data analysis was carried out using multiple linear regression analysis. The results of the discussion concluded that: (1) the variable job satisfaction does not affect turnover intention; (2) Job stress has a positive and significant effect on turnover intention; 3) Job satisfaction and work stress have a simultaneous significant effect on the turnover intention variable.

Keywords: Job satisfaction; job stress; turnover intention

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya harus diarahkan oleh manajemen yakni manajemen sumber daya manusia. Perlu diketahui bahwa baik tidaknya suatu organisasi perusahaan tidak bisa hanya diukur dengan melihat tingginya tingkat *turnover*. Salah satu pemicu yang mendasari tingginya *turnover* karyawan pada suatu perusahaan dapat dilihat dari kualitas manajemennya. Adanya manajemen yang baik tentunya diharapkan dapat membawa pengaruh positif terhadap para karyawan agar sesuai dengan standar dan mampu mencapai tujuan perusahaan. Seperti halnya *rotation* (perputaran) yang terjadi karena faktor umur ataupun pengunduran diri. Jika pergantian disebabkan oleh faktor umur, maka perusahaan dapat mengantisipasi dengan mempersiapkan calon kader untuk posisi karyawan tersebut. Tetapi jika pergantian karyawan disebabkan oleh faktor pengunduran diri, maka akan menyulitkan perusahaan dalam mencari karyawan untuk menggantikannya, sehingga butuh waktu dan biaya. Pernyataan ini pula telah dikemukakan oleh Manurung dan Ratnawati (2012: 145), bahwa *turnover intention* pada karyawan dapat berdampak buruk terhadap organisasi apalagi jika berujung pada keputusan karyawan meninggalkan organisasi (*turnover*).

Keith Davis (Mangkunegara, 2009: 118), dalam penelitiannya mengemukakan bahwa ada hal yang sangat berhubungan dengan istilah *turnover intention* yaitu kepuasan kerja. Bahwasanya kepuasan yang dirasa lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah, begitu pula sebaliknya karyawan yang merasa kurang puas maka *turnover* akan semakin tinggi. Kenyataan mengatakan “karyawan adalah aset perusahaan yang paling berharga” hanyalah sebuah slogan semata, hal tersebut terjadi karena banyaknya kesenjangan antara ekspektasi dan realita dalam kebijakan perusahaan. Terutama ketika perusahaan tidak membayar hak-hak karyawan seperti gaji atau tunjangan-tunjangan, tidak memperdulikan kondisi fisik tempat kerja (yang berpengaruh kepada kenyamanan karyawan), tidak memberikan penghargaan atas prestasi karyawan bahkan ketika perusahaan harus mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja (Faslah, 2010: 147). Hal demikianlah yang membuat para karyawan tidak mendapatkan kepuasan ketika bekerja di dalam sebuah organisasi perusahaan, sehingga memunculkan pikiran untuk keluar dan mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih baik.

Selain faktor kepuasan kerja yang telah diuraikan diatas, perlu diketahui juga bahwa hal yang paling memicu tingginya *turnover intention* adalah stres kerja. Penelitian Qureshi *et. al* (2013) menemukan adanya hubungan positif stres kerja terhadap *turnover intention*, dimana dengan meningkatnya stres kerja juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention*. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi, sehingga hal ini dapat memunculkan *image negative* kepada calon pelamar. Oleh karena itu suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, dengan memberikan balas jasa dengan memahami hal-hal yang dapat membuat karyawannya merasa puas sehingga kerasan untuk tetap bekerja pada perusahaan sebagai tempat memberikan dedikasinya. Permasalahan tingginya *turnover* sangat perlu untuk diperhatikan oleh perusahaan agar istilah “karyawan adalah aset perusahaan yang paling berharga” tidak hanya dianggap sebagai kata kiasan oleh masyarakat pada umumnya dan karyawan yang telah bekerja pada khususnya.

Permasalahan *turnover* sendiri merupakan hal klasik yang biasa dihadapi para pengusaha. Tidak terkecuali pada CV Cipta Usaha Mandiri. CV Cipta Usaha Mandiri adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri kayu lapis yang berada di Temanggung–Jawa Tengah. Perusahaan pengolah kayu satu ini tergolong masih baru dibandingkan perusahaan pengolah kayu lainnya di Temanggung, meskipun demikian perusahaan tersebut telah mendapat pengakuan dan dukungan penuh dari Instansi terkait, supplier maupun dari buyer. Sebagai upaya peningkatan mutu dan profesionalitas kinerja karyawannya, tentu perusahaan telah menetapkan motto yang merupakan pedoman untuk menggambarkan motivasi dan tujuan dari suatu organisasi sebagai acuan dalam bersaing di dunia industri khususnya pengolah kayu. Salah satu motto yang terpapar jelas pada CV Cipta Usaha Mandiri yaitu “Pemasok, Distributor dan Karyawan adalah Mitra Kami”. Diambil dari kalimat tersebut, penulis akan menggarisbawahi kata karyawan sesuai dengan judul penelitian yang membahas mengenai sumber daya manusia.

Survei awal yang dilakukan peneliti diperoleh data *voluntary turnover* karyawan CV Cipta Usaha Mandiri tahun 2007 – 2018 dan 2019, dimana pada tahun 2007–2018 jumlah seluruh karyawan adalah 342, dan selama itu juga jumlah karyawan yang keluar mencapai 72 orang karyawan. Sehingga

jumlah seluruh karyawan yang tersisa pada tahun 2019 adalah sebanyak 270 karyawan. Keterangan tersebut menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan terhitung sebesar 23,5% dalam kurun waktu kurang lebih 12 tahun dari 2007 hingga April 2019. Data menunjukkan bahwa setiap bulannya jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan tersebut tidak konsisten. Sebelum dapat menyimpulkan tinggi rendahnya permasalahan tersebut, perusahaan perlu menemukan lebih dari sekedar jumlah *turnover*, yaitu perlunya mencari tahu hal-hal apa saja yang membuat karyawan memilih untuk berhenti atau tetap bertahan dalam pekerjaannya. Berapapun jumlah *turnover* karyawan tidak dapat disimpulkan memiliki batas ideal. Terlepas dari angka yang ada, sulit untuk menentukan apakah perusahaan telah mengalami kerugian atau sebaliknya. Sebuah perusahaan bisa saja memiliki tingkat *turnover* sebesar 10% sementara perusahaan lain sebesar 20%. Perusahaan yang mungkin telah kehilangan 20% karyawan adalah mereka dengan tingkat performa yang rendah. Disisi lain, perusahaan yang kehilangan 10% bisa saja karyawan yang semuanya memiliki tingkat performa yang tinggi, dimana hal ini akan berdampak negatif terhadap tingkat produktivitas secara keseluruhan.

Faktor penyebab terjadinya *turnover* tersebut diduga adanya hubungan antara kepuasan kerja dan stres kerja sebagai variabel yang mempengaruhi tingkat *turnover* karyawan. Didukung oleh pernyataan Robbins (2013: 312), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu motivasi kerja, kepemimpinan, stres kerja, pengembangan karir, prestasi kerja, beban kerja, imbalan, hubungan karyawan, fasilitas kerja dan supervisi. Menurut observasi peneliti yang didapat dari hasil wawancara dengan departemen HRD, diketahui bahwa CV Cipta Usaha Mandiri telah memberikan berbagai bonus dan THR serta upah lainnya, namun *turnover intention* masih tetap terjadi.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Siagian (2013: 295) menerangkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas pastinya akan bekerja secara produktif dan bertahan di perusahaan tempatnya bekerja. Robbins dan Judge (2008: 226), menambahkan bahwa kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan, tetapi faktor-faktor lain seperti pasar kerja, kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja merupakan kendala penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Berdasar indikator yang telah disebutkan oleh Mobley (2011: 150), menjabarkan bahwa perasaan tidak puas dapat memicu rencana untuk berhenti kerja, kemudian akan mengarah pada usaha untuk mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, dan berkeinginan untuk keluar dan berharap menemukan pekerjaan yang lebih baik.

Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

Secara realita pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang, baik fisik maupun mental (Robbins dan Judge, 2008: 369). Karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap *voluntary turnover* (Robbins dan Judge, 2009). Ketika karyawan mengalami tekanan di dalam pekerjaannya, maka karyawan akan merasakan stres yang berlebihan sampai akhirnya berpikir untuk keluar dari organisasi perusahaan. Gejala stres juga dapat terlihat dari sikap yang tidak kooperatif.

Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*

Turnover intention diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Syahronica (2015), berpendapat bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, yang dipaparkan dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)”. Meskipun dalam penelitiannya yang lebih berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah stres kerja.

METODE

Penelitian ini dilakukan di CV Cipta Usaha Mandiri yang bergerak dalam bidang pengolahan kayu. Alamat perusahaan: Jalan Raya Ngadirejo Km. 3, Desa Medari Kecamatan Ngadirejo, Temanggung – Jawa Tengah yang dilakukan pada bulan April 2019 dengan membagikan kuesioner kepada karyawan CV Cipta Usaha Mandiri, berdasarkan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pengisian kuesioner dilakukan responden dengan cara memberi tanda centang (√) pada alternatif jawaban yang telah disediakan.

Jumlah keseluruhan karyawan dalam perusahaan saat ini diketahui berjumlah 270 orang karyawan dari berbagai unit. Dari 270 total seluruh karyawan tersebut, peneliti hanya akan mengambil sampel sebanyak 73 responden untuk dibagikan kuesioner.

Metode yang digunakan dalam pemecahan masalah dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dimaksudkan untuk menguji pengaruh langsung dari variabel independen yaitu kepuasan kerja dan stres kerja dengan variabel dependennya adalah keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) pada karyawan CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung. Pengumpulan data menggunakan teknik survei yang meliputi pembagian kuesioner dan wawancara serta teknik dokumen. Sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini adalah penelitian sampel karena hanya sebagian populasi yang diteliti dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*, dimana seluruh karyawan CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung secara keseluruhan berjumlah 270 karyawan. Untuk menentukan sampel yang akan dibagikan kuesioner, maka perhitungan jumlah sampel dari populasi yang ada didapat suatu perhitungan dengan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = *Error Level* (10%)

Berdasar rumus di atas, maka perhitungan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{270}{1 + (270)(0,10)^2} \\ &= 270 / 3,70 \\ &= 72,97 \\ &= 73 \end{aligned}$$

Dari rumus tersebut diperoleh nilai sebesar 72,97 yang dibulatkan menjadi 73. Hasil pengumpulan kuesioner yang telah dibagikan sebelumnya diperoleh empat data tidak kembali dan dua diantaranya tidak terpakai, sehingga peneliti hanya menggunakan 67 responden dari keseluruhan total karyawan. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert, yang nantinya menghasilkan data kuantitatif untuk menentukan panjang pendeknya interval. Dengan keterangan sebagai berikut: STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), dan SS (Sangat Setuju). Untuk pemberian skor yang bersifat negatif diberi penilaian mulai dari 1,2,3,4,dan 5. Sedangkan untuk skor yang bersifat positif diberi penilaian mulai dari 5,4,3,2,dan 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrumen

Pengujian dilakukan melalui uji instrumen yaitu valid dan reliabel. Uji ini dibutuhkan rumus ($df = n - 2$), dimana (n) merupakan jumlah responden yaitu 67. Maka dari rumus tersebut diperoleh *degree of freedom* ($df = 65$) dan α merupakan korelasi signifikan *two tailed* sebesar 5%. Sehingga didapat $r_{tabel} = 0,2404$. Pada setiap item pernyataan dapat dikatakan valid karena $r_{hitung} > 0,2404$. Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada lampiran output *Cronbach Alpha* pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*.

Tabel 1. Hasil uji validitas

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Kepuasan Kerja	KK1	.931	.240	valid
	KK2	.959	.240	valid
	KK3	.920	.240	valid
	KK4	.772	.240	valid
Stres Kerja	SK1	.706	.240	valid
	SK2	.623	.240	valid
	SK3	.878	.240	valid
	SK4	.761	.240	valid

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Turnover Intention	SK5	.838	.240	valid
	SK6	.809	.240	valid
	SK7	.817	.240	valid
	SK8	.795	.240	valid
	TO1	.925	.240	valid
	TO2	.892	.240	valid
	TO3	.917	.240	valid
	TO4	.775	.240	valid

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan setiap butir item pernyataan dari masing-masing variabel dinyatakan valid. Diketahui bahwa keseluruhan total pernyataan terdapat 16 butir dan keseluruhan butir instrumen tersebut dianggap valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2404).

Hasil uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dimana kriteria nilai apabila mendekati satu (1) menandakan reliabilitas dengan konsistensi yang tinggi. Adapun indikator pengukuran terbagi atas reliabilitas baik, diterima, dan buruk. Penelitian skripsi ini akan menggunakan tingkat kriteria alpha sebesar 0,60 – 0,79 yaitu reliabilitas diterima. Oleh karena itu pengujian dikatakan reliabel jika $r_{Alpha} > 0,60$.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Ket.
Kepuasan Kerja	4	.955	reliabel
Stres Kerja	8	.937	reliabel
Turnover Intention	4	.947	reliabel

Berdasarkan tabel di atas nilai *Cronbach Alpha* dari variabel kepuasan kerja, stres kerja, dan *turnover intention* dapat dinyatakan reliabel. Keterangan tersebut diperkuat oleh nilai yang diperoleh dari ketiga variabel lebih besar dari 0,60. Dapat dikatakan bahwa dari setiap jawaban responden atas pernyataan pada masing-masing variabel adalah konsisten.

Uji asumsi klasik

Beberapa pengujian asumsi klasik, diantaranya adalah menggunakan uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Berikut adalah hasil Uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, yang disajikan ke dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil uji normalitas

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.58066785
	Absolute	.134
Most Extreme Differences	Positive	.064
	Negative	-.134
Kolmogorov-Smirnov Z		1.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.180

Penelitian dengan variabel kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention* berdistribusi normal. Karena didapatkan hasil pada bagian Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,180. Probabilitas koefisien toleransi lebih besar dari taraf signifikan, yaitu $0,180 > 0,05$.

Uji linearitas dikatakan mempunyai hubungan linear apabila signifikansi lebih besar dari 0,05, dan nilai F hitung lebih kecil dari F tabel. Berikut adalah hasil pengujian linearitas yang didapat berdasarkan Anova tabel beserta interpretasinya:

Tabel 4. Hasil uji linearitas kepuasan kerja

		Df	F	Sig.
Turnover Intention*	Deviation from Linearity	9	1.623	.131
	Kepuasan Kerja	56		
		Within Groups		

Berdasarkan dari output di atas, diperoleh nilai pada *Deviation from Linearity* Sig. adalah sebesar 0,131 > 0,05. Sedangkan nilai F hitung didapat sebesar 1,623 < F tabel (2,05). Maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel kepuasan kerja (X1) dengan *turnover intention* (Y).

Tabel 5. Hasil uji linearitas stres kerja

		Df	F	Sig.
Turnover Intention*	Deviation from Linearity	18	.861	.624
	Stres Kerja	47		
		Within Groups		

Berdasarkan dari output di atas, diperoleh nilai pada *Deviation from Linearity* Sig. adalah sebesar 0,624 > 0,05. Sedangkan berdasar nilai F hitung didapat sebesar 0,861 < F tabel (2,05). Maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel stres kerja (X2) dengan *turnover intention* (Y).

Uji Heteroskedastisitas memiliki ketentuan yang berlaku apabila nilai signifikansi lebih besar dari nilai 0,05. Sebaliknya apabila nilai signifikansi lebih kecil dari nilai 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat masalah heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil pengujian heteroskedastisitas yang didapat berdasarkan tabel *Nonparametric Correlations* beserta interpretasinya:

Tabel 6. Hasil uji heteroskedastisitas

		Unstandardized Residual
Spear	Kepuasan_Kerja	.428
man's rho	Stres Kerja	.613

Pengambilan keputusan dalam uji rank spearman di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 0,428 dan variabel stres kerja (X2) sebesar 0,613. Nilai dari kedua variabel independen tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala heteroskedastisitas. Artinya model regresi yang dipakai untuk penelitian ini layak untuk dilakukan.

Uji Multikolinieritas menjelaskan bahwa model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1 dan batas VIF adalah 10. Berikut adalah hasil pengujian heteroskedastisitas yang didapat berdasarkan tabel *Coefficients*^a beserta interpretasinya:

Tabel 7. Hasil uji multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)	.600	1.665
	Kepuasan_Kerja	.600	1.665
	Stres Kerja	.600	1.665

Dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan cara melihat nilai Tolerance dan VIF. Berdasar hasil output tersebut, diketahui nilai Tolerance untuk variabel kepuasan kerja (X1) dan stres kerja (X2) sebesar 0,600 > 0,10. Sementara untuk nilai VIF kedua variabel sebesar 1,665 < 10,00. Maka mengacu

pada dasar pengambilan keputusan dalam uji tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Analisis regresi linear berganda

Persamaan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah persamaan model regresi berganda (*multiple regression analysis*). Perhitungan dalam uji regresi menggunakan bantuan *software* SPSS Statistics 20.

Tabel 8. Hasil analisis regresi linear berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Sig.
Konstanta	-4.228	-1.046	.299
Kepuasan_Kerja	.202	1.380	.172
Stres_Kerja	.528	7.124	.000
F_{hitung}	=33.504		.000 ^b
R Square	=.511		

Berdasarkan hasil data yang telah diolah menggunakan SPSS tersebut, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = -4,288 + 0,202 X_1 + 0,528 X_2 + e$.

Hasil uji hipotesis

Untuk mengetahui hasil uji hipotesis tersebut diperlukan uji T dan uji F serta uji koefisien determinasi R^2 . Uji T Parsial (variabel kepuasan kerja dan stres kerja). Berdasar hasil output regresi linear berganda, untuk variabel kepuasan kerja (X_1) diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) adalah sebesar 0,172. Sementara nilai Sig. 0,172 > probabilitas 0,05 dan untuk T hitung didapat nilai sebesar 1,380 < T tabel (1,997), maka dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh kepuasan kerja (X_1) terhadap *turnover intention* (Y).

Masih mengacu pada hasil output dengan bantuan SPSS yang dapat dilihat hasil regresi linear berganda, untuk variabel stres kerja diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) adalah sebesar 0,000. Sementara nilai Sig. 0,000 < probabilitas 0,05 dan T hitung didapat nilai sebesar 7,124 > T tabel (1,997), maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Artinya terdapat pengaruh stres kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y).

Uji F Simultan (variabel kepuasan kerja dan stres kerja). Hipotesis yang diajukan dalam uji F adalah terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja (X_1) dan variabel stres kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel *turnover intention* (Y). Untuk melakukan uji F simultan dalam analisis regresi linear berganda, maka cukup memperhatikan hasil pada tabel output Anova. Hasil output beserta interpretasi mengenai uji F simultan pada dua variabel independen, dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Anova ^a

Model	Df	F	Sig.
1	2	33.504	.000 ^b
Regression	64		
Residual	66		
Total			

Berdasar tabel output Anova di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Dimana nilai 0,000 < 0,05. Sedangkan nilai F hitung diperoleh angka sebesar 33,504 > F tabel (3,14), maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan atau hipotesis dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain kepuasan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y).

Uji Koefisien Determinasi R^2 , dilakukan untuk mencari berapa persen (%) pengaruh yang diberikan kedua variabel tersebut secara simultan. Pengujian ini mengacu pada nilai R Square yang terdapat dalam hasil analisis regresi linear berganda yaitu pada tabel *Model Summary*, berikut ini:

Tabel 10. Model summary

Model	R	R Square	Adj. R Square	Std. E of the Estimate
1	.715	.511	.496	2.621

Berdasarkan tabel output SPSS dalam *Model Summary* di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,511. Nilai tersebut diperoleh dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau R yaitu $0,715^2$. Besar nilai R Square sama dengan 51,1%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kepuasan kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* (Y) sebesar 51,5%. Sedangkan sisanya ($100\% - 51,5\% = 48,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan variabel yang tidak diteliti. Jadi kriteria untuk analisis koefisien determinasi ini memiliki pengaruh yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai probabilitas value $0,172 > 0,05$ dan nilai T hitung $1,380 < T$ tabel, maka dijelaskan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya adalah variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan model regresi berganda terhadap variabel dependen *turnover intention*.

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai probabilitas value $0,000 < 0,05$ dan nilai T hitung $33,504 > T$ tabel, maka dijelaskan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya adalah variabel stres kerja berpengaruh signifikan model regresi berganda terhadap variabel dependen *turnover intention*.

Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen *turnover intention*. Kontribusi kepuasan kerja dan stres kerja untuk menjelaskan *turnover intention* adalah sebesar (ΔR^2) = 0,511 dan nilai signifikansi (Sig.) adalah sebesar 0,000. Dimana nilai $0,000 < 0,05$; dan nilai F hitung sebesar $33,504 > F$ tabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Bertelli, A. M. (2007). Determinants of Bureaucratic Turnover Intention: Evidence from the Department of the Treasury. *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART*, 17(2), 235–258.
- Çelik, M. (2018). The Effect of Psychological Capital Level of Employees on Workplace Stress and Employee Turnover Intention. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 28(68), 67–75.
- Demirtas, O., & Akdogan, A. A. (2015). The Effect of Ethical Leadership Behavior on Ethical Climate, Turnover Intention, and Affective Commitment. *Journal of Business Ethics*, 130(1), 59–67.
- Faslah, Roni. (2010). Hubungan antara keterlibatan Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama Jakarta. *Jurnal EconoSains – Volume VIII Nomor 2 Agustus 2010*.
- Ganapathi, N. (2012). *Workplace Stress: The need for Communication and Knowledge Sharing*.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manurung, M. T & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang. *Diponegoro Journal of Management*. 1 (2): 145-157.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa: Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2008). The Ties That Bind: Social Networks.
- Naveed, M., & Ramakrishna, D. (2016). *Work Stress Analysis among Workers in the Organization*. 4, 2321–2613.

-
- Person-Organization Value Fit, and Turnover Intention. *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART*, 18(2), 205–227.
- Qureshi, Muhammad Imran, Mehwish Iftikhar, dkk. (2013). *Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know*". *Jurnal World Applied Science*, Volume 23 Nomor 6 Hal. 764 - 770 Pakistan.
- Robbins, Stephen PP. and Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior*, 13th Edition. London: Pearson International Edition.
- _____. (2009). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadili Samsudin. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Shukla, A., Srinivasan, R., & Chaurasia, S. (2013). Impact of Work Related Attitudes on Turnover Intention. *Indian Journal of Industrial Relations*, 49(1), 111–122.
- Siagian. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Surienty, L., Ramayah, T., Lo, M.-C., & Tarmizi, A. N. (2014). Quality of Work Life and Turnover Intention: A Partial Least Square (PLS) Approach. *Social Indicators Research*, 119(1), 405–420.
- Syahronica, Gabriela. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Dept. Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)*. Jakarta: Universitas Brawijaya.
- Valentine, S., Godkin, L., Fleischman, G. M., & Kidwell, R. (2011). Corporate Ethical Values, Group Creativity, Job Satisfaction and Turnover Intention: The Impact of Work Context on Work Response. *Journal of Business Ethics*, 98(3), 353–372.