

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT CAHAYA INDO MANDIRI

Fen Riki¹, Syaifullah²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
email: pb160910034@upbatam.ac.id

ABSTRACT

In this era of increasingly fierce business competition, the success of every company is inseparable from the human resource factor. Human resources are important for the company, without people who may be companies that can help, so that they get profit. Human resources are assets that must be maintained by the company because human resources in a company can be a determinant of a company's survival. This study discusses work stress and job satisfaction on employee turnover intention at PT Cahaya Indo Mandiri. The sampling technique used in this study was saturated sampling, using a questionnaire distribution method with a total of 104 respondents who used all of PT Cahaya Indo Mandiri's employees as respondents. The data collected in this research uses descriptive method, data quality test, classic assumption test, influence test and hypothesis test with the help of SPSS (Product Statistics and Solution Services) version 25. Because the independent variable namely work stress has a significant and positive influence on turnover intention and job satisfaction have a significant partial positive towards turnover intention. The results of the F test show the variables of work stress and job satisfaction are positive and significant to the performance of employees at PT Cahaya Indo Mandiri, with the value of the test results $f_{\text{arithmetik}} 358,821 > 3.0864$ f table values and with a significance value of $0,000 < 0.05$.

Keywords: Job Stress; Job Satisfaction; Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan, tanpa manusia tidak mungkin sebuah perusahaan dapat beroperasi, apalagi mendapatkan keuntungan. Sumber daya manusia merupakan aset yang harus dijaga oleh perusahaan dikarenakan sumber daya manusia disebuah perusahaan dapat menjadi penentu kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Hal ini terjadi karena tanggung jawab sumber daya manusia untuk memberikan keuntungan

bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus menemukan tenaga kerja yang handal supaya perusahaan kedepannya akan mengalami keuntungan secara terus menerus dan kelangsungan hidup perusahaan akan bertahan lama. Salah satu upaya supaya perusahaan mencapai tujuannya adalah dengan mengurangi perputaran karyawan (*turnover intention*) yang tinggi. *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan

secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Septiari & Ardana, 2016).

Supaya tidak terjadinya *turnover intention* yang tinggi perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang membuat karyawan ingin berpindah tempat kerjanya. Diduga salah satu faktor yang menyebabkan keinginan karyawan keluar dari perusahaan disebabkan oleh stres kerja. Adapun beberapa masalah yang terjadi di PT Cahaya Indo Mandiri yang menyebabkan terjadinya stres kerja diantaranya adalah masalah mengenai beban kerja yang berlebihan, beban kerja yang berlebihan terjadi di PT Cahaya Indo Mandiri dikarenakan tuntutan perusahaan kepada karyawannya supaya berkerja dengan lebih cepat dengan kondisi yang sulit sekali bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih cepat. Kondisi yang sulit yang dimaksudkan disini merupakan kondisi jalan dan muatan yang padat di lapangan kerja proyek, dimana jalannya yang panjang, kurang rata beserta banyaknya lubang dan bergelombang sehingga sangat sulit bagi karyawan untuk melaju dengan kondisi jalan tersebut apalagi ditambah dengan muatan yang padat, ini makin menambah kesulitan bagi karyawan untuk melaju dengan cepat. Stres kerja perlu untuk dikelola secara baik guna mengantisipasi adanya dampak buruk yang dapat terjadi. Pernyataan ini didukung oleh (Monica & Putra, 2017) bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Selain dari stres kerja, diduga tingginya *turnover intention* pada PT Cahaya Indo Mandiri juga disebabkan oleh kepuasan kerja. Masalah kepuasan kerja merupakan hal yang mempengaruhi karyawan PT Cahaya Indo Mandiri untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang baru lagi, adapun masalah kepuasan

kerja mengenai pemberian kompensasi yang rendah kepada karyawan yang tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka kerjakan. Tidak hanya kompensasi yang rendah dipermasalahkan, adanya konflik antara rekan kerja atau antara karyawan operator dengan para mekanik yang membuat kepuasan kerja mereka menjadi rendah, antara operator dengan mekanik selalu terjadi perselisihan, disisi operator mereka menuntut mekanik supaya bekerja lebih cepat dikarenakan mereka harus mengejar target, disisi mekanik mereka tidak bisa mengerjakan alat yang rusak dengan sangat cepat dikarenakan harus mengorder sparepart yang dibutuhkan terlebih dahulu dan inilah yang menyebabkan selalu terjadinya perselisihan. Pernyataan ini didukung oleh (Hidayati & Trisnawati, 2016) bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

PT Cahaya Indo Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor, yang kantornya berlokasi di kompleks perumahan lotus garden blok ab no 7 Batam. PT Cahaya Indo Mandiri memiliki banyak karyawan namun banyak juga karyawan yang mengalami stres kerja beserta banyak juga karyawan yang tingkat kepuasan kerjanya rendah sehingga memiliki *turnover intention* yang tinggi dan ini merupakan masalah yang dihadapi perusahaan PT Cahaya Indo Mandiri saat ini. Maka berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam judul “**Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Cahaya Indo Mandiri**”.

KAJIAN TEORI

Stres Kerja

Menurut (Nasution, 2017) mendefinisikan stres adalah suatu

tanggapan untuk menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologmonis dan fisik seseorang. Menurut (Waruwu & Nugroho, 2018) menyatakan bahwa stres adalah perasaan senang, gelisah dan/atau beban fisik yang muncul ketika tuntutan yang dirasakan seorang individu melebihi batas yang dapat ia hadapi. Menurut (Septiari & Ardana, 2016: 6442) mengemukakan ada lima indikator stres kerja 1. Beban kerja yang berlebihan 2. Tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan 3. Umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai 4. Tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab 5. Berbagai bentuk perubahan dalam organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut (Yuda & Ardana, 2017) kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan senang atau emosi positif yang didapat seorang dari pengalaman kerja yang berkenaan dengan individu, bukan kelompok. Menurut (Monica & Putra, 2017) mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja adalah suatu respon yang efektif oleh individu-individu, yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan mereka saat ini. Menurut (Yulianti & Mesta, 2015) mengemukakan ada lima indikator kepuasan kerja, yaitu : (1) Pekerjaan itu sendiri. (2) Rekan kerja. (3) Promosi pekerjaan. (4) kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin. (5) Supervisi/ Atasan Langsung.

Turnover Intention

Menurut (Septiari & Ardana, 2016) *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda. Menurut (Hidayati & Trisnawati, 2016) *turnover*

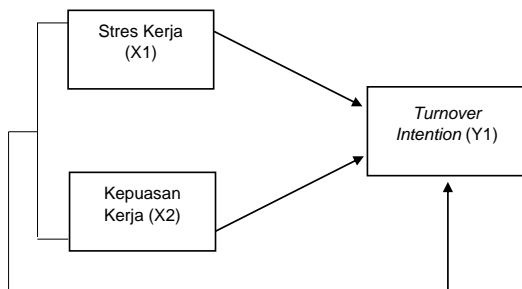
intention diartikan sebagai keinginan berpindah kerja yang mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelangsungan hubungan dengan organisasi dan belum terwujud dalam tindakan pasti untuk meninggalkan organisasi. Indikator *Turnover Intention* menurut (Yuda & Ardana, 2017) yang meliputi : (1) Pikiran untuk keluar. (2) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru. (3) Keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangkai menyusun skripsi ini. Penelitian yang diteliti oleh (Lestari & Mujiati, 2018) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention*. Dengan hasil yang didapatkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada hasil kepuasan kerja dimana dalam penelitian ini mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang diteliti oleh (Budiyono, 2016) dengan judul Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Pt. Duta Service Semarang) Dengan hasil yang didapatkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada hasil kepuasan kerja dimana dalam penelitian ini mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Item kuesioner yang tidak valid berarti tidak dapat mengukur apa yang ingin diukur sehingga hasil yang didapat tidak bisa dipercaya, sehingga item yang tidak valid harus dibuang atau diperbaiki. Menurut (Sanusi, 2017: 77) validitas menunjukkan sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya di antara responden yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Menurut (Sanusi, 2017: 80) reliabilitas merupakan suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur ini digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan.

Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal, nilai residu yang berbentuk normal akan membentuk kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng (Wibowo, 2012: 61).

Uji Multikolinieritas

Di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinieritas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut (Wibowo, 2012: 87).

Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas suatu model dikatakan memiliki *problem* heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Jika nilai probabilitas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari α , maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibowo, 2012: 93).

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang satu menjadi dua atau lebih variabel bebas (Sanusi, 2017: 134).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Wibowo, 2012: 135) analisis R^2 (*R Square*) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan atau pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Uji t

Uji t bertujuan untuk membuktikan apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikansi terhadap variabel dependen (Priyatno, 2012: 66).

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. (Priyatno, 2012: 63).

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat memperoleh data-data yang diperlukan

dimana peneliti mengadakan penelitian. Adapun lokasi penelitian dilaksanakan di PT Cahaya Indo Mandiri di perumahan

lotus garden Block ab no. 7 Batam Centre, Kepulauan Riau, Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,733	0,1927	valid
	X1.2	0,744	0,1927	valid
	X1.3	0,871	0,1927	valid
	X1.4	0,779	0,1927	valid
	X1.5	0,770	0,1927	valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,841	0,1927	valid
	X2.2	0,901	0,1927	valid
	X2.3	0,677	0,1927	valid
	X2.4	0,703	0,1927	valid
	X2.5	0,807	0,1927	valid
Turnover Intention (Y)	Y.1	0,929	0,1927	valid
	Y.2	0,770	0,1927	valid
	Y.3	0,618	0,1927	valid
	Y.4	0,899	0,1927	valid
	Y.5	0,934	0,1927	valid

(Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 25, 2020)

Dari hasil uji validitas pada tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa nilai validitas dari masing-masing variabel independen dan dependen memiliki nilai yang lebih

besar dari r tabel 0,1927 sehingga dapat dinyatakan valid karena instrumen yang digunakan dapat diukur secara akurat sesuai dengan situasi aktual responden.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

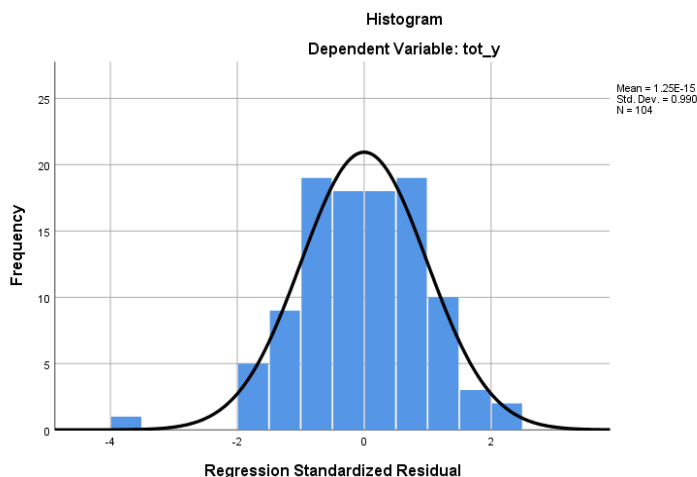
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X ₁)	0,840	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,852	Reliabel
Turnover intention (Y)	0,886	Reliabel

(Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 25, 2020)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha untuk variabel stres kerja (X₁) sebesar 0,840, variabel kepuasan kerja (X₂) sebesar 0,852, dan variabel turnover intention (Y) sebesar 0,886. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel

stress kerja, kepuasan kerja dan turnover intention memiliki nilai cronbach alpha yang tinggi lebih dari 0,60. Yang telah menunjukkan bahwa datanya memiliki keandalan yang cukup berdasarkan pada kriteria indeks koefisien reliabilitas.

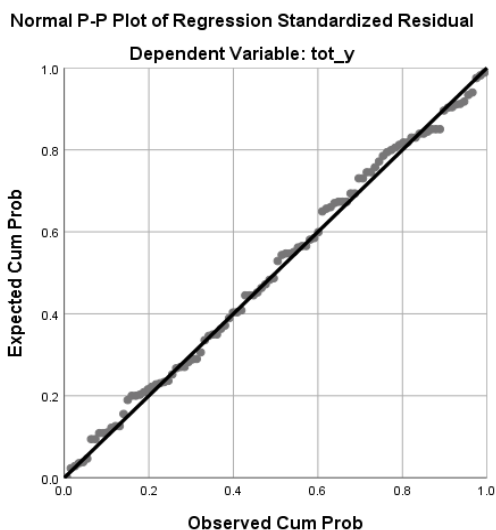
Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas dengan Histogram
(Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 25, 2020)

Dari hasil uji normalitas pada gambar 2 di atas menunjukkan bahwa kurva yang dihasilkan diagram berbentuk kurva simetris dan tidak melenceng ke kanan maupun ke kiri. Dengan kata lain semua

variabel telah memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan metode regresi linier berganda. Selanjutnya pengujian dengan menggunakan *normal probability p-pplot*.



Gambar 3. Uji Normalitas dengan *Normal P-P Plot*
(Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 25, 2020)

Dari hasil uji pada gambar 3 di atas menunjukkan bahwa grafik normal P-P Plot terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan

penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari grafik ini dapat disimpulkan bahwa model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99024367
Most Extreme Differences	Absolute	.045
	Positive	.041
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.045
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

(Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 25, 2020)

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, menunjukkan nilai hasil uji *kolmogorov smirnov* memiliki nilai *Asymp.Sig* (2-tailed) adalah sebesar 0,200. Jika nilai

Asymp.sig lebih besar dari 0,05 maka distribusi data adalah normal. Sebaliknya jika nilai *Asymp.sig* lebih kecil dari 0,05, maka distribusi data adalah tidak normal.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.447	.389		3.717	.000
1 Stres kerja	-.009	.046	-.040	-.189	.850
Kepuasan kerja	-.010	.045	-.048	-.226	.821

(Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 25, 2020)

Berdasarkan table 4, suatu model dapat dikatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas jika nilai probabilitas atau signifikansi lebih dari 0,05. Menurut tabel di atas probabilitas atau taraf

signifikasi variabel stres kerja bernilai 0,850 dan variabel kepuasan kerja bernilai 0,821 sehingga dapat dipastikan variabel stres kerja dan kepuasan kerja tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Stres Kerja	.222	4.512
Kepuasan Kerja	.222	4.512

a. Dependent Variable: Turnover Intention

(Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 25, 2020)

Berdasarkan tabel 5 diatas diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel Stres Kerja (X_1) sebesar 4,512 dan variabel Kepuasan kerja (X_2) sebesar 4,512. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat

gejala multikolinearitas antara variabel independent karena nilai VIF masing-masing sebesar 4,512 yang lebih kecil dari 10, artinya dalam penelitian ini variabel bebas tidak memiliki korelasi atau hubungan yang sangat kuat.

Uji Regresi Linier

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.663	.653		1.014	.313
1 Stres Kerja	.366	.077	.352	4.741	.000
Kepuasan Kerja	.621	.075	.611	8.229	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

(Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 25, 2020)

Berdasarkan table 6, dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 0,663 + 0,366 (X_1) + 0,621 (X_2)$. Persamaan regresi diatas diperoleh dari hasil perhitungan SPSS. Persamaan regresi tersebut menjelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 0,663 menjelaskan apabila variabel stres kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) yang memiliki nilai variabel 0, maka variabel *turnover intention* memiliki nilai sebesar 0,663 atau 66,3%. Variabel stres kerja dan kepuasan kerja yang memiliki arah koefisien bertanda positif terhadap *turnover intention*.
2. Nilai koefisien pada variabel stres kerja (X_1) yang mempunyai nilai sebesar 0,366 yang berarti bahwa

setiap perubahan variabel stres kerja (X_1) sebesar 1% atau 1 poin akan mengakibatkan perubahan pada *turnover intention* sebesar 0,366 satuan, sebaliknya penurunan 1% atau 1 poin pada variabel stres kerja akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,366 atau 36,6%.

3. Nilai koefisien pada variabel kepuasan kerja (X_2) adalah sebesar 0,621 diartikan bahwa setiap perubahan variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 1% akan dapat mengakibatkan perubahan pada *turnover intention* sebesar 0,621 satuan, dan penurunan 1% pada variabel kepuasan kerja akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,621 atau 62,1%.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.877	.874	1.422

a. Predictors: (Constant), stres kerja, kepuasan kerja

b. Dependent Variable: *turnover intention*

(Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 25, 2020)

Berdasarkan dari tabel 7, dapat disimpulkan nilai koefisien determinasi R Square dari model hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang diperoleh sebesar 0,877 atau 87,7% sedangkan sisahnya 12,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian tersebut.

Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.663	.653		1.014	.313
1 Stres Kerja	.366	.077	.352	4.741	.000
Kepuasan Kerja	.621	.075	.611	8.229	.000

a. Dependent Variabel: Turnover intention

(Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 25, 2020)

Berdasarkan dari table 8, uji t dapat diketahui bahwa :

1. Untuk variabel stres kerja t hitung didapatkan angka sebesar 4.741 dan nilai signifikan 0,000 sedangkan $t_{tabel} = 1,9835$. Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa berdasarkan teori jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima artinya variabel stres kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

2. Untuk variabel kepuasan kerja t hitung didapatkan angka sebesar 8,229 dan nilai signifikan 0,000 sedangkan $t_{tabel} = 1,9835$. Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa berdasarkan teori jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima artinya bahwa variabel kepausan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	1451.683	2	725.841	358.821	.000 ^b
	Residual	204.308	101	2.023		
	Total	1655.990	103			

a. Dependent Variable: *turnover intention*

b. Predictors: (Constant), stres kerja, kepuasan kerja
 (Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 25, 2020)

Dari uraian tabel 9 di atas, terdapat nilai signifikansi dari dua variable independen adalah 0,000 dimana $0,000 < 0,05$. Dari hasil uji f terdapat nilai f hitung 358,821 dan nilai f tabel sebesar 3,0864. Dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan kepuasan kerja, secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai pengujian hipotesis pertama membutuhkan bahwa stres kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung 4,741 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan nilai t tabel diperoleh 1,9835. Hasil uji variabel stres kerja ini menunjukkan bahwa nilai t hitung $> t$ tabel dan tingkat signifikansi $0,000 < \text{nilai alpha } 0,05$ yang berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima. stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Cahaya Indo Mandiri.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai pengujian hipotesis kedua membutuhkan bahwa kepuasan kerja (X2) memiliki

pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung 8,229 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan nilai t tabel diperoleh 1,9835. Hasil uji variabel kepuasan kerja ini menunjukkan bahwa nilai t hitung $> t$ tabel dan tingkat signifikansi $0,000 < \text{nilai alpha } 0,05$ yang berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima. Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Cahaya Indo Mandiri.

Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap *turnover intention*

Dari hasil uji f diperoleh nilai f hitung 358,821 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan nilai f tabel diperoleh 3,0864. Pengujian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Cahaya Indo Mandiri.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dari hasil pengujian, hasil t hitung adalah 4,741 $> t$ tabel 1,9835, nilai signifikansinya adalah $0,000 < \text{nilai alpha } 0,05$ yang dapat diartikan bahwa stres kerja

- berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Cahaya Indo Mandiri.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dari hasil pengujian didapatkan t hitung adalah 8,229 > t tabel 1,9835, nilai signifikansinya adalah 0,000 < nilai alpha 0,05 yang dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Cahaya Indo Mandiri.
 3. Stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan mempengaruhi *turnover intention*. Dari hasil pengujian didapatkan f hitung adalah 358,821 > F tabel 3,0864, nilai signifikansinya adalah 0,000 < nilai alpha 0,05, yang dapat diartikan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada PT Cahaya Indo Mandiri.
- ### DAFTAR PUSTAKA
- Budiyono, R. (2016). Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pt. Duta Service Semarang). *Stie Semarang*, 8(1).
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing Pt. Wahana Sahabat Utama*. 11(1), 22–37.
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). *Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention*. 7(6), 3412–3441.
- Monica, N. M. T. J., & Putra, M. S. (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention*. 6(3), 1644–1673.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Mix, Vii(3)*, 407–428.
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan Spss: Praktis Dan Mudah Dipahami Untuk Tingkat Pemula Dan Menengah*. Gava Media.
- Sanusi, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Septiari, N. Ketut, & Ardana, I. Komang. (2016). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6429–6456.
- Waruwu, A. W., & Nugroho, Y. A. B. (2018). *Pengaruh Job Stress Terhadap Turnover Intention Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Kantor Pusat Bpjs Kesehatan*. 59–67.
- Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi Praktis Spss Dalam Penelitian*. Gava Media.
- Yuda, I. B. D. P., & Ardana, I. Komang. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express*. 6(10), 5319–5347.
- Yulianti, V., & Mesta, H. A. (2015). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Pt. Berjaya Pet Sumatera*. 4(2), 183–194.