



PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. SINAR NIAGA SEJAHTERA

Fenny Oktavia

Elisabeth Vita M., Dra., M.M

Manajemen Sumber Daya Manusia, Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie
Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Sunter-Jakarta 14530

ABSTRAK : Fenny Oktavia / 28140600 / 2017 / Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera / Elisabeth Vita M, Dra., MM. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Salah satu bentuk perilaku karyawan yang tidak dapat dicegah terjadinya adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi dapat mengakibatkan organisasi menjadi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh variabel stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 50 responden dengan menggunakan metode sensus dan metode analisis data yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil koefisien determinasi yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (stres kerja dan kepuasan kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (*turnover intention* karyawan) sangat terbatas.

Kata kunci : Kinerja, *Turnover Intention*, Stres Kerja, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT : Fenny Oktavia / 28140600 / 2017 / *Influence of Job Satisfaction, Work Stress on Turnover Intention* PT. Sinar Niaga Sejahtera / Elisabeth Vita M, Dra., M.M. The performance of a company is determined by the condition and behavior of employees owned by the company. One form of employee behavior that can not be prevented is the desire to move (*turnover intention*) that led to the employee's decision to leave his job. High employee turnover rates can lead to ineffective organization because the company loses experienced employees and needs to retrain new employees. This study aims to analyze the effect of work stress variable and job satisfaction on employee turnover intention. This research was conducted at PT. Sinar Niaga Sejahtera. The number of samples determined by 50 respondents using census method and data analysis method used is multiple linear regression analysis using SPSS program help. The results of testing on the hypothesis, showed that the variable work stress positively affect employee intent turnover. Job satisfaction negatively affects employee turnover intention. The result of small determinant coefficient shows that the ability of independent variable (job stress and job satisfaction) in explaining the dependent variable (*turnover intention* of employees) is very limited.

Keywords : Performance, *Turnover Intention*, Job Stress, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

© Hak cipta milik Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip, memperbanyak, atau menyebarkan sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
2. Dilarang mengutip, memperbanyak, atau menyebarkan sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Seiring dengan pertumbuhan ekonomi, peningkatan pertumbuhan perusahaan di bekasi seperti saat ini menimbulkan persaingan yang ketat dalam memberikan pelayanan terbaik, berbagai cara dilakukan melalui dengan mengembangkan fasilitas perusahaan maupun dengan meningkatkan kualitas SDM. Karyawan sangat berharga bagi perusahaan, terutama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan perusahaan. Keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan perusahaan. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dikelola dengan baik maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja (*turnover*).

Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada priode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kemajuan hubungan dengan perusahaan dan belum diwujudkan dalam tindakan yang pasti meninggalkan perusahaan. *Voluntary turnover* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela yang disebabkan oleh factor menarik pekerjaan yang ada saat ini dan tersedianya *alternative* pekerjaan lain.

Turnover karyawan juga terjadi pada perusahaan yang berada di bawah Tudung Group yang merupakan perusahaan multinasional Indonesia terbesar yang pengelolaan minyak sawit dan kacang khususnya dibidang makanan dan minuman. Perusahaan ini didirikan tahun 1990 dan didirikan di Pati, Jawa tengah.

Turnover yang terjadi di perusahaan dengan standar internasional ini cukup mengundang perhatian, suatu perusahaan besar bisa mengalami *turnover* karyawan yang tinggi. Padahal dengan nama besar dan citra perusahaan yang baik dan selalu mampu menciptakan program-program menarik yang dapat mendukung kebutuhan karyawannya, Perusahaan Sinar Niaga Sejahtera seharusnya mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan angka *turnover* yang rendah.

Dunia kerja dalam segala bentuk menuntut adanya interaksi antara individu (Karyawan) dengan lingkungan kerja itu sendiri. Interaksi dibutuhkan agar terbentuknya suatu koordinasi maupun kerjasama yang baik dalam lingkungan kerja tersebut. Apabila interaksi individu dengan rekan kerjanya maupun dengan lingkungan kerja tidak berjalan, maka situasi semacam ini akan menjadi potensi timbulnya stres dan menjadi kendala yang kemungkinan mempengaruhi kehidupan berkarya individu tersebut.

Setiap pekerjaan memiliki tingkat stres yang berbeda-beda tetapi jika stres yang dirasakan dan dialami karyawan dari waktu ke waktu dan dibiarkan terus menerus dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti menurunkan prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat menjadi hambatan yang cukup berarti perusahaan karena setiap perusahaan pasti ingin setiap karyawan memiliki prestasi kerja yang baik sehingga aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan sasaran dan tujuan yang ditetapkan.

Rumusan Masalah :

1. Adanya *turnover* karyawan yang cukup tinggi.
2. Kepuasan kerja karyawan kurang, karena tidak adanya rotasi/ perpindahan bagian pekerjaan dari karyawan tersebut sehingga dirasa cenderung membosankan dan tidak ada kesempatan untuk belajar hal-hal baru.

LANDASAN TEORI

1. *Turnover intention* (Intensi Keluar)



Robbins (2014) menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini dan tersedianya alternative pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

2. Kepuasan Kerja

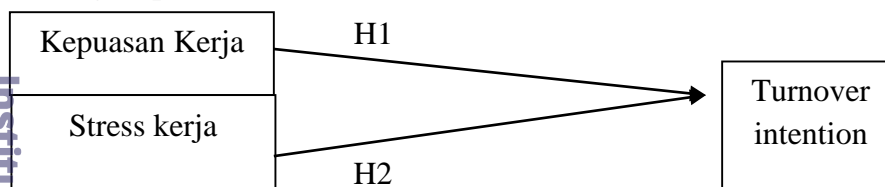
Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Steve (2002) mendefinisikan kepuasan kerja adalah kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Weihric, koontz (1994) menyatakan bahwa kepuasan merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja

3. Stres Kerja

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2014).Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-maraha, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2014).

a. Paradigma penelitian



b. Hipotesis penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
- H2 : Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian skripsi ini adalah pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intention di PT. Sinar Niaga Sejahtera yang bergerak dibidang usaha Produksi makanan dan minuman jumlah karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera saat ini 50 orang khusus dibagian distribusi dan penjualan. Penelitian dilakukan di PT. Sinar Niaga Sejahtera yang berlokasi Jl. Wahab Affan No 135, Medan Satria Kota Bekasi Jawa Barat



1. Dari analisis deskriptif yang dilakukan berikut adalah profil 100 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini :

No.	Profil Demografis Responden	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	37	74.00
		Perempuan	13	26.00
2	Lama Bekerja	1 - 5 TAHUN	20	40.00
		6 - 10 TAHUN	17	34.00
		11 - 15 TAHUN	11	22.00
		> 16 TAHUN	2	4.00
3	Pendidikan Terakhir	SD/SMP	2	4.00
		SMA/SMK	37	74.00
		D1,D2,D3	1	2.00
		D4/ S1	10	20.00

Analisa Data

a. Deskripsi data variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada hasil penyebaran kuisioner kepada 50 responden dan diperoleh data mentah, maka diperoleh statistik deskriptif variable kepuasan kerja berikut ini:

Tabel 4.6.Deskriptif variable Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	50	42.00	66.00	2617.00	52.34	6.15318
Valid N (listwise)	50					

Sumber data : Diolah Penulis.

Berdasarkan pada tabel diatas maka diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) adalah sebesar 52.34, nilai terendahnya adalah sebesar 42, nilai tertinggi adalah sebesar 66 dan standard deviasinya adalah sebesar 6.15318. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai data dari variabel kepuasan kerja berkategori baik hal ini dibuktikan dengan nilai rata-ratanya sebesar 52.34 lebih besar dari pada standard deviasinya yakni 6.15318.

b. Deskripsi data variable Stress Kerja

Berdasarkan pada hasil penyebaran kuisioner kepada 50 responden dan diperoleh data mentah, maka diperoleh statistik deskriptif variable stress kerja berikut ini:

Tabel 4.7.Deskriptif variabel Stress Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Stress Kerja	50	28.00	62.00	2600.00	52.0000	5.68564
Valid N (listwise)	50					

Sumber data : Diolah Penulis.



Berdasarkan pada tabel diatas maka diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel Stress Kerja (X2) adalah sebesar 52, nilai terendahnya adalah sebesar 28, nilai tertinggi adalah sebesar 60 dan standard deviasinya adalah sebesar 5.68564. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai data dari variabel kepuasan kerja berkategori baik hal ini dibuktikan dengan nilai rata-ratanya sebesar 52 lebih besar daripada standard deviasinya yakni 5.68564.

c. Deskripsi data variabel Turnover Intention

Berdasarkan pada hasil penyebaran kuisioner kepada 50 responden dan diperoleh data mentah, maka diperoleh statistik deskriptif variable Turnover Intention berikut ini:

**Tabel 4.8.Deskriptif variabel Turnover Intention
Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Turnover Intention	50	7.00	15.00	589.00	11.7800	1.44688
Valid N (listwise)	50					

Sumber data : Diolah Penulis.

Berdasarkan pada tabel diatas maka diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel Tutnover Intention(Y) adalah sebesar 11.78, nilai terendahnya adalah sebesar 7, nilai tertinggi adalah sebesar 15 dan standard deviasinya adalah sebesar 1.44688. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai data dari variabel kepuasan kerja berkategori baik hal ini dibuktikan dengan nilai rata-ratanya sebesar 11.78 lebih besar daripada standard deviasinya yakni 1.44688.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat-syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum. Cara yang sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model berdistribusi normal atau tidak, hanya dengan melihat pada histogram residual apakah memiliki bentuk seperti lonceng atau tidak. Cara ini sangat fatal karena pengambilan keputusan data berdistribusi normal atau tidak hanya berpatok pada gambar saja.

Cara yang paling efektif dalam menentukan data berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan rasio skewness dan rasio kurtosis, rasio dapat dijadikan petunjuk apakah data ini berdistribusi normal atau tidak. Sebagai pedoman bila rasio kurtosis dan skewness berada di antara -2 hingga +2 maka distribusi data adalah normal.

Adapun hasil output SPSS untuk uji normalitas dengan menggunakan rasio skewness dan rasio kurtosis adalah sebagai berikut:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Tabel 4.9. Uji Normalitas Data Descriptive Statistics

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Predicted Value	50	-1.018	.337	2.990	.662
Valid N (listwise)	50				

Sumber data : Diolah Penulis.

Berdasarkan pada table di atas bahwa rasio skewness adalah -0.3110 dan Rasio Kurtosis adalah 0.2214 , karena rasio skewness dan kurtosis berada diantara -2 hingga $+2$ maka disimpulkan bahwa distribusi data normal .

b) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk memastikan apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan $t-2$ atau sebelumnya, sehingga diperoleh hasil regresi yang valid dan dapat digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan.

Untuk mengetahui atau mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi, maka dapat dilakukan pengujian Durbin Watson (D-W), adapun hasil output SPSS untuk uji ini ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10. Autokorelasi (Durbin Watson) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.738 ^a	.544	.525	.99753	1.963

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stress Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber data : Diolah Penulis.

Dari hasil output di atas untuk menilai ada atau tidaknya autokorelasi, kita dapat menggunakan derajat kepercayaan 5% sampel (n) yang dimiliki sebanyak 50 responden maka diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1.963, dan variabel independen atau variabel penjelas sebanyak 2 maka didapat nilai $du < d < du$ pada tabel Durbin Watson adalah $1.6283 < 1.963 < 2.5375$ berarti kesimpulannya adalah tidak terdapat autokorelasi.

c) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan korelasi antara variabel bebas (independen). Ada beberapa cara pengujian multikolinearitas tapi yang penulis gunakan adalah uji Variance Inflation Faktor.

Adapun pedoman pada uji ini hanya melihat apakah nilai VIF untuk masing masing variabel lebih besar dari 1 atau tidak. Bila nilai VIF lebih dari 10 maka diindikasikan terjadi gejala multikolinearitas dan sebaliknya jika kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Adapun hasil output SPSS untuk uji ini ditunjukkan pada tabel berikut ini:

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Tabel 4.11. Uji Multikolinearitas (Uji VIF) Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Stress Kerja	.868	1.152
Kepuasan Kerja	.868	1.152

a. Dependent Variable: Turnover Intention
Sumber data : Diolah Penulis.

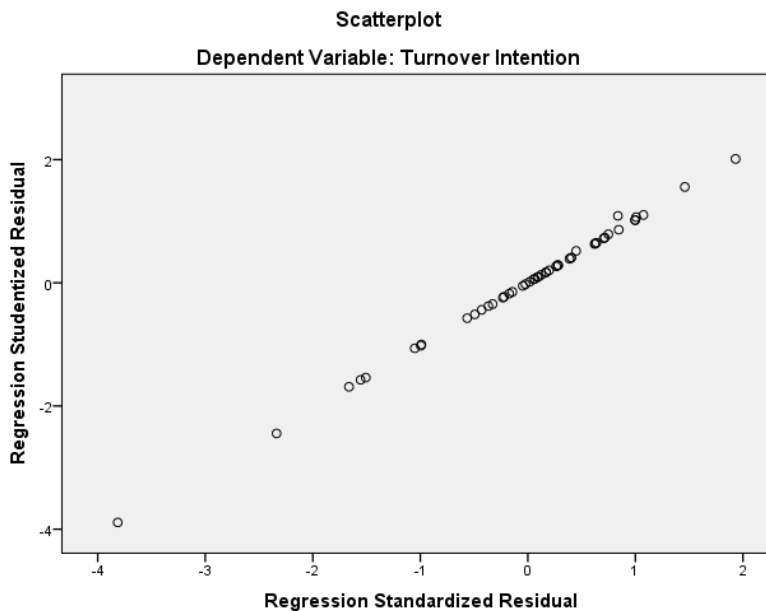
Dilihat dari tabel diatas bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel bebas yang diteliti.

d Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian cedariresidual suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varian cedariresidual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Deteksi adanya heterokedastisitas, yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot (Singgih Santoso, 2000:210). Dasar pengambilan keputusan:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Grafik Scaterplot



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Berdasarkan pada grafik diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Berdasarkan pada uji asumsi klasik diatas diketahui bahwa semua variabel terbebas dari masalah asumsi klasik, sehingga regresi linier ini memenuhi persyaratan asumsi klasik.

B Pembahasan

1. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Steve (2002) mendefinisikan kepuasan kerja adalah kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Hasil Analisis korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara X1 dengan Y adalah 0.531 yang artinya bahwa hubungan antara X1 dengan Y hubungannya bersifat negatif. Disimpulkan bahwa semakin besar nilai *Kepuasan Kerja* maka akan menurunkan *Turnover Intention*.

Selanjutnya hasil analisis regresi diperoleh melalui hasil regresi parsial, maka dapat diperoleh nilai α sebesar 5.242 dan nilai b_1 sebesar 0.125 sehingga memperoleh persamaan regresi yaitu: $\hat{Y} = 5.242 + 0.125X_1 + e$, Jadi dapat disimpulkan bahwa konstanta α sebesar 5.242, artinya pada saat *Kepuasan Kerja* sama dengan 0 satuan maka *Turnover Intention* adalah sebesar 5.242 satuan. Dan nilai b_1 positif sebesar 0.125 yang berarti setiap kenaikan satu satuan nilai/pengaruh pada *Kepuasan Kerja* akan mempengaruhi peningkatan *Turnover Intention* sebesar 0.125.

Perhitungan Koefisien *determinasi* diketahui nilai koefisien *determinasi* (K_d) = $(R^2) \times 100\%$ yaitu $K_d = 0.531^2 \times 100\% = 0.282$ atau 28.2 % yang artinya bahwa *Kepuasan Kerja* berpengaruh sebesar 28.2 % terhadap *Turnover Intention*, dan sebagian besar lainnya yaitu 71.8 % dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Hasil Pengujian hipotesis diperoleh Nilai t hitung = 4.344, tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, Df (derajat kebebasan) yaitu $n - k = 50 - 2 = 48$, Uji dilakukan dua sisi (two tail), sehingga nilai t tabel adalah 1.6772, Berdasarkan uraian diatas maka keputusannya karena t hitung 4.344 lebih besar dari t tabel 1.958 maka H_0 diterima. Terlihat pada kolom signifikansi pada tabel di atas adalah sebesar 0.000 dan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa **Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention***. Yang artinya bahwa tinggi rendahnya *Kepuasan Kerja* mempengaruhi *Turnover Intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Eka (2014) dimana pada hasil penelitiannya menyebutkan bahwa individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Selain hasil penelitian Eka (2014) penelitian yang sejalan dengan hasil penelitian ini adalah hasil penelitian Witasari (2009), dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan pada hasil penelitian dan penelitian terdahulu membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menekan *turnover intention* karyawan.



2. Analisis Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2014).Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kecuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marrah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2014).

Analisis korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara X2 dengan Y adalah 0.670 yang artinya bahwa hubungan antara X2 dengan Y sangat **Kuat**, dan hubungannya bersifat positif. Disimpulkan bahwa semakin besar nilai Stres Kerja maka akan meningkatkan *Turnover Intention*.

Hasil Analisis regresi diperoleh nilai α sebesar 2.916 dan nilai b_1 sebesar 0.170 sehingga memperoleh persamaan regresi yaitu: $\hat{Y} = 2.916 + 0.170X_2 + e$, Jadi dapat disimpulkan bahwa konstanta α sebesar 2.916, artinya pada saat Stres Kerja sama dengan 0 satuan maka *Turnover Intention* adalah sebesar 2.916 satuan. Dan nilai b_1 positif sebesar 0.170 yang berarti setiap kenaikan satu satuan nilai/pengaruh pada Stress Kerja akan mempengaruhi peningkatan *Turnover Intention* sebesar 0.170.

Hasil perhitungan Koefisien *determinasi* diketahui nilai koefisien determinasi (K_d) = (R^2) x 100 % yaitu $K_d = 0.670^2 \times 100 \% = 0.449$ atau 44.9 % yang artinya bahwa Stres Kerja berpengaruh sebesar 44.9 % terhadap *Turnover Intention*, dan sebagian besar lainnya yaitu 55.1 % dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Hasil Pengujian hipotesis diperoleh Nilai t hitung = 6.250, tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, DK (derajat kebebasan) yaitu $n - k = 50 - 2 = 48$, Uji dilakukan dua sisi (two tail), sehingga nilai t tabel adalah 1.6772, Berdasarkan uraian diatas maka keputusannya karena t hitung 6.250 lebih besar dari t tabel 1.958 maka H_0 diterima. Terlihat pada kolom signifikansi pada tabel di atas adalah sebesar 0.000 dan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa **Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention***. Yang artinya bahwa tinggi rendahnya Stres Kerja mempengaruhi *Turnover Intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Eka (2014) dimana pada hasil penelitiannya menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam penelitiannya disebutkan bahwa semakin jarang diberikan pujian/penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan meningkatkan keinginan karyawan keluar dari organisasi. Berdasarkan pada hasil penelitian di atas dan diperkuat dengan penelitian terdahulu maka keterkaitan antara stres kerja dengan *turnover intention* sangat penting, perusahaan harus memberikan penghargaan kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik yang nantinya dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kepuasan Kerja bernilai negatif dan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera.

1. Stres Kerja bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera
2. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari hasil pengolahan data dari variabel Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera



Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dilapangan maka penulis bermaksud memberikan saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi lembaga maupun bagi peneliti yang selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi PT. Sinar Niaga Sejahtera

PT. Sinar Niaga Sejahtera menstbailkan tingkat stres kerja karyawan di perusahaannya agar dapat menghasilkan kepuasan kerja maksimal untuk perusahaan sehingga dapat mengurangi *turnover intention* di perusahaannya.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya , dapat mencari faktor lain yang dapat mempengaruhi turnover intention serta dapat juga menggunakan metode lain dalam meneliti *turnover intention* agar mendapatkan informasi yang lebih bervariasi

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dapat peneliti kerjakan dan selesaikan dengan bantuan dari banyak pihak dan peneliti sangat berterima kasih kepada mereka yang sangat membantu peneliti baik secara langsung dan tidak langsung, terutama adalah Tuhan Yesus Kristus, orang tua, keluarga, sahabat dan calon saya penulis, Elisabeth Vita M., Dra., M.M sebagai dosen pembimbing selama peneliti mengerjakan penelitian, para dosen dan para karyawan Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F. (2012) *Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Intensi Turnover* Pada Karyawan. ***Journal Of Social and Industrial Psychology***. Psy 1 (2). Halaman 52-58
- Andini, Rita. (2006). "Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention: Studi Kasus pada RS Roemani Muhammadiyah Semarang". ***Tesis: Program Studi Magister Manajemen***, Program Pascasarjana UNDIP Semarang.
- Anggraini, Maria Irine Dian Puspa. (2013). ***Pengaruh Keuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Stres Kerja terhadap Keinginan Karyawan Untuk Keluar***. S2 thesis. UAJY.
- Arifin, Johar. (2017). *SPSS 24 Untuk Penelitian dan Skripsi*, Jakarta : PT. Elex Media Komputindo
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta
- Carmeli, Abraham dan Jacob Weisberg, (2006), *Exploring Turnover Intention Among Three Professional Groups Of Employee*, ***Human Resource Development Intenational***, Vol 9, No 2,191-206, Juni
- Culpepper (2011). *Three-component commitment and turnover : An examination of temporal aspects*. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 517-527.



Chang, Su-chao dan lee, Mingshing, 2007. *A study on relationship among leadership organizational culture, the operation of learning organization* 14(2) 155-185

Eka, Agus Putu. (2014). "*Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan pada Bali Dynasty Resort*". **Tesis: Program Studi Magister Manajemen**, Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.

Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF

Malayu, Hasibuan,. S.P. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta, PT. Bumi Aksara

Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan : Sebab-Akibat Dan Pengendaliannya*. Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo

Robbins, Stephen P. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.

Sinambela, Prof. Dr. Liejan Poltak (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia membangun team kerja yang solit untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Probolinggo : Alfabeta2

Witasari, Lia. (2011). "*Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisational terhadap Turnover Intention* (Studi Empiris pada Novotel Semarang)". Fakultas Ekonomi UNDIP Semarang.

Zanal, Prof. Dr. Veithzal Rivai., Prof. Dr. H. Mansyur Ramly., Prof. Dr. Thoby Mutis., Dr. Willy Arafah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, Jakarta : RajaGrafindo Persada.