
PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT SATRA KINANG RISTU

Mohisya Vabrian¹, Shendy Amalia²
1,2) Universitas Widyatama
shendy.amalia@widyatama.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT Satra Kinang Ristu. Tingginya turnover intention karyawan diduga terjadi karena tingginya stres kerja serta rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Metode penelitian menggunakan deskriptif dan verifikatif, teknik pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Sampel penelitian sebanyak 70 responden, metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara deskriptif stres kerja tergolong tinggi, kepuasan kerja tergolong kurang, dan turnover intention tergolong tinggi. Adapun secara verifikatif diperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention, stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap turnover intention sebesar 57,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Keywords: *Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Turnover Intention*

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of job stress and job satisfaction on turnover intention at PT Satra Kinang Ristu. The high employee turnover intention is thought to occur due to high work stress and low job satisfaction felt by employees. Research methods using descriptive and verificative, data collection techniques using primary data obtained through questionnaires. The research sample is 70 respondents, the sampling method uses a saturated sample. The data analysis technique uses multiple linear regression. The results showed that descriptively, job stress was high, job satisfaction was low, and turnover intention was high. As for the verification results obtained that work stress has a positive effect on turnover intention, job satisfaction has a negative effect on turnover intention, work stress and job satisfaction together have an effect on turnover intention of 57.3%, while the rest are influenced by other factors not examined in this research.

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

1. PENDAHULUAN

Industri telekomunikasi merupakan salah satu industri yang cukup ramai dalam persaingan bisnis di Indonesia. Saat ini pemerintah tengah melakukan transformasi nasional yang mengacu pada penggunaan teknologi digital. Selama pandemi Covid-19, transformasi digital terus memberi peluang bagi industri telekomunikasi untuk mengambil peran yang lebih besar dalam mendukung pertumbuhan ekonomi. Industri telekomunikasi adalah kunci sukses implementasi transformasi digital, dimana konektivitas internet mampu merubah sektor bisnis lainnya dari konvensional menjadi digital (Effendi, 2022). Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi yaitu PT Satra Kinang Ristu. Sebagai perusahaan yang bekerja sama perusahaan-perusahaan ternama seperti PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk dan PT Indosat Ooredoo Hutchison Tbk, PT Satra Kinang Ristu menawarkan berbagai produk yaitu IT service, IT support, IT maintenance, IT instalasi, dan IT konsultan. Perusahaan ini memiliki produk andalan yaitu utility pole yaitu tiang yang menopang kabel jaringan utilitas telepon, internet, dan listrik untuk kebutuhan telekomunikasi.

Tabel 1 Data Turnover Karyawan PT Satra Kinang Ristu Periode 2017-2020

Tahun	Jumlah Karyawan				Persentase Turnover
	Awal	Masuk	Keluar	Akhir	
2017	81	3	6	78	7,4%
2018	78	5	9	74	11,5%
2019	74	5	7	72	9,4%
2020	72	4	13	63	18,0%

Sumber: Data sekunder, 2021

Mengelola sumber daya manusia untuk menjadikannya aset yang paling berharga tidaklah mudah. Terdapat masalah-masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia ditemukan pada praktiknya, salah satunya yang berkaitan dengan turnover atau tingkat keluar masuknya karyawan. Berbagai kasus mengenai turnover sering ditemukan, seperti halnya yang terjadi pada PT Satra Kinang Ristu. Tabel 1 menunjukkan data mengenai keluar masuknya karyawan di PT Satra Kinang Ristu.

Tabel 2 Hasil Pra Survey Mengenai Turnover Intention di PT Satra Kinang Ristu

No	Pernyataan	Tinggi	Rendah	Persentase	
				Tinggi	Rendah
<i>Turnover Intention</i>					
1.	Niat untuk Keluar Timbul niat untuk keluar dari perusahaan ini.	27	3	90,0%	30,0%
2.	Niat untuk Mencari Pekerjaan Lain Memiliki keinginan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.	21	9	70,0%	30,0%
3.	Pemikiran untuk Berhenti Timbul pemikiran untuk pindah kerja dalam waktu dekat.	18	12	60,0%	40,0%
TOTAL		30 orang		73,3%	26,7%

Sumber: Hasil Pra Survey, Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa persentase turnover karyawan di PT Satra Kinang Ristu pada bagian manajerial mengalami fluktuasi dan tergolong tinggi. Meningkatnya persentase turnover karyawan ini termasuk pada kategori low performance, sebagaimana menurut Roseman dikutip oleh Hakim (2016) bahwa persentase turnover tahunan sebuah perusahaan pada kategori top performance adalah mendekati 0%, sedangkan persentase turnover tahunan perusahaan pada

kategori low performance adalah mendekati 10%. Untuk mengetahui lebih jauh mengenai turnover intention karyawan PT Satra Kinang Ristu, penulis melakukan pra survey mengenai turnover intention, stress kerja, dan kepuasan kerja pada Tabel 2.

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa terdapat sebesar 73,3% atau sebanyak lebih dari 50% karyawan menyatakan bahwa turnover intention mereka dapat dikatakan tinggi. Dari hasil observasi yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan tersebut diperoleh informasi bahwa mereka telah berniat untuk tidak melanjutkan pekerjaan saat ini meskipun belum diwujudkan ke dalam tindakan nyata. Sebagian besar dari mereka mulai membandingkan pekerjaan saat ini dengan peluang yang akan diperoleh jika bekerja di tempat lain.

Tabel 3 Hasil Pra Survey Mengenai Stres Kerja di PT Satra Kinang Ristu

No.	Pernyataan	Tinggi	Rendah	Persentase	
				Tinggi	Rendah
Stres Kerja					
1.	Ambiguitas Peran Tugas yang diterima sering bertentangan satu sama lain.	13	17	43,3%	56,7%
2.	Pengembangan Karir Tidak adanya jenjang karir yang jelas.	25	5	83,3%	16,7%
3.	Hubungan Kerja Sikap pimpinan memberikan tekanan dalam bekerja.	20	10	66,6%	33,4%
TOTAL		30 orang		64,4%	35,6%

Sumber: Hasil Pra Survey, 2022

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa terdapat sebesar 64,4% atau sebanyak lebih dari 50% karyawan menyatakan bahwa stres kerja mereka dapat dikatakan tinggi. Dari hasil observasi yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan tersebut diperoleh informasi bahwa tugas yang diterima terkadang tidak sesuai dengan jobdesc, sehingga karyawan merasa kesulitan untuk membagi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan satu dengan lainnya. Selanjutnya karyawan juga merasa bahwa bekerja di perusahaan ini tidak memberikan jenjang karir yang jelas.

Tabel 4 Hasil Pra Survey Mengenai Kepuasan Kerja di PT Satra Kinang Ristu

No.	Pernyataan	Tinggi	Rendah	Persentase	
				Tinggi	Rendah
Kepuasan Kerja					
1.	Pekerjaan itu Sendiri Merasa senang dengan pekerjaan ini.	17	13	56,6%	43,4%
2.	Gaji/upah Kecukupan atas imbalan yang diperoleh.	4	26	13,3%	86,7%
3.	Promosi Adanya peluang kenaikan jabatan.	7	23	23,3%	76,7%
4.	Pengawasan Adanya pengarahan dari atasan dalam bekerja.	10	20	33,4%	66,6%
5.	Rekan Kerja Tim kerja yang kooperatif.	25	5	83,3%	16,7%
TOTAL		30 orang		41,9%	58,1%

Sumber: Hasil Pra Survey, 2022

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa terdapat sebesar 58,1% atau sebanyak lebih dari 50% karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja mereka belum dapat dikatakan tinggi. Dari hasil observasi yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan tersebut diperoleh informasi bahwa besaran imbalan yang diperoleh belum sesuai dengan hasil kerja yang dicapai sehingga karyawan merasa tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan balas jasanya. Di samping itu peluang untuk diberikan kenaikan jabatan hanya dilihat berdasarkan senioritas bukan hasil kerja, padahal senioritas tidak menjamin kompetensi karena kompetensi tidak dapat diukur melalui loyalitas dan masa kerja. Selanjutnya beban pengawasan yang dilakukan langsung oleh pimpinan rendah sehingga pimpinan menunjukkan kepedulian yang minim atas dukungan perilaku kepada karyawan.

Penelitian tentang turnover intention telah banyak dilakukan, namun diperoleh hasil yang tidak konsisten. Diharapkan dengan stres kerja yang rendah dan kepuasan kerja yang tinggi, PT Satra Kinang Ristu dapat menurunkan turnover intention. Hal ini sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Mawadati (2020) menyatakan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Melihat pentingnya peranan stres kerja dan kepuasan kerja, maka pada kesempatan ini penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT Satra Kinang Ristu”**.

Berdasarkan uraian di atas, diindikasikan terdapat masalah pada turnover karyawan di tengah terjadinya tingginya turnover intention. Rumusan masalah tersebut yaitu:

1. Bagaimana kondisi stres kerja, kepuasan kerja, dan turnover intention pada PT Satra Kinang Ristu?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap turnover intention pada PT Satra Kinang Ristu?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT Satra Kinang Ristu?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT Satra Kinang Ristu?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

Stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon, dan stres kerja sebagai stimulus-respon. Stres kerja dapat terjadi ketika seorang karyawan merasakan adanya ketidakcocokan antara kepribadian, bakat, serta kecakapannya dengan lingkungan kerjanya sehingga mengakibatkan ketidakmampuan karyawan tersebut dalam menghadapi berbagai tuntutan kerja. Kondisi stres kerja ini perlu diperhatikan sebab dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik karyawan.

Stres kerja merupakan perasaan yang muncul disebabkan oleh suatu tekanan baik dari dalam atau dari luar individu yang mengakibatkan penyimpangan fisik, psikologis dan atau perilaku pada setiap individu. Menurut Hidayanti dan Trisnawati (2016) gejala stres dapat diukur berdasarkan indikasi gejala berikut, antara lain:

Ambiguitas Peran

Pengaruh awal stres biasanya berupa ambiguitas peran, yaitu suatu kondisi dimana karyawan tidak mendapatkan informasi yang cukup mengenai arahan dan tujuan perannya. Hal ini menyebabkan karyawan tidak mampu merealisasikan tugasnya berkaitan dengan peran tertentu,

sehingga dapat menghambat pekerjaannya.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Karyawan yang tidak diberikan kejelasan mengenai program-program pengembangan karir dapat menyebabkan stres, sebab karir karyawan sejalan dengan kesejahteraannya.

Hubungan Kerja

Gejala stres juga dapat terjadi terkait dengan hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaan maupun sesama karyawan. Hal ini dikarenakan adanya konflik-konflik interpersonal yang dapat memicu stres seperti pertentangan mengenai aturan perusahaan, kritik keras dari atasan, dan iklim persaingan antar rekan kerja.

Dengan munculnya gejala-gejala tersebut akan mempengaruhi kepada suasana lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Karyawan yang mengalami stres kerja dalam jangka panjang akan memiliki keinginan untuk mengundurkan diri, sehingga apabila telah timbul gejala-gejala tersebut pihak perusahaan harus segera mengambil tindakan untuk mengelola stres kerja.

2.2 Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda tergantung tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja mencakup tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang merasa puas akan balas jasanya, maka akan sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan.

Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Menurut pandangan dari Luthan dalam Nafiudin (2017) bahwa kepuasan kerja dapat diukur melalui:

Pekerjaan itu sendiri

Merupakan perasaan karyawan tentang pekerjaan yang dijalannya. Pekerjaan itu sendiri meliputi indikator perasaan senang akan suasana kantor dan pemberian perintah yang sesuai dengan kemampuan.

Gaji/upah

Merupakan besaran imbalan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Gaji/upah meliputi indikator pemberian imbalan yang diperoleh berdasarkan hasil yang dicapai dan kecukupan atas imbalan yang diberikan instansi.

Promosi

Merupakan serangkaian peluang kenaikan jabatan yang diterima karyawan setelah masa kerja tertentu. Promosi meliputi indikator adanya peluang untuk diberikan kenaikan jabatan dan pemberian promosi atas dasar kinerja, bukan senioritas.

Pengawasan

Merupakan arahan serta pengawasan pimpinan dalam mengatur perilaku para karyawan. Pengawasan meliputi indikator bimbingan dan pengarahan dalam bekerja dan adanya kepedulian atas dukungan perilaku.

Rekan kerja

Merupakan rekan di lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Rekan kerja meliputi indikator rekan kerja yang kooperatif dan adanya tim kerja yang mendukung efektivitas pekerjaan.

2.3 Turnover Intentions

Turnover intention merupakan niat yang timbul pada karyawan untuk berhenti dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain. Adapun keinginan tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam organisasi. Turnover intention adalah pengukuran apakah karyawan suatu perusahaan atau organisasi berencana untuk meninggalkan posisinya atau organisasi berencana untuk mengganti karyawan dari posisinya.

Menurut Mobley dalam Karomah (2020) ada beberapa faktor dapat dijadikan alat ukur turnover intention, yaitu:

- a. Niat untuk keluar (*intention to quit*): mencerminkan individu berniat untuk keluar adalah dilihat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi.
- b. Niat untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search another job*): mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain, pada umumnya diawali dengan mencari tambahan penghasilan di luar organisasi.
- c. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*): mencerminkan individu memikirkan sebelum mengambil sikap keluar, ia akan berfikir dalam rangka keputusannya tersebut, keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya. Hal ini karena mengingat mempunyai risiko kerugian atau keuntungan sebagai akibatnya.

Berdasarkan kerangka pikiran yang ada, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

H2: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

H3: Stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menganalisis mengenai turnover intention dilihat dari stres kerja dan kepuasan kerja. Objek yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Satra Kinang Ristu.

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verikatif. Metode deskriptif ditujukan untuk menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana stres kerja, kepuasan kerja, dan turnover intention pada PT Satra Kinang Ristu. Metode verifikatif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji besarnya pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT Satra Kinang Ristu baik secara parsial maupun simultan. Tabel 5 menunjukkan definisi operasional variabel penelitian ini.

Tabel 5. Definisi Operasional Variabel

N o.	Variabel dan Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item	Skala
1	Stres Kerja (X1) "Stres kerja adalah kondisi ketidakseimbangan psikologis yang dialami oleh karyawan dan berpengaruh terhadap emosi serta jalan pikiran karyawan dalam menjalankan pekerjaannya". Hasibuan (2018:170)	Ambiguitas Peran	1. Tidak mengetahui dengan jelas tanggung jawab maupun peran di perusahaan	1a	Interval
			2. Tidak memahami tujuan dari pekerjaan	2a	
		Pengembangan Karir	1. Adanya kesempatan berkarir yang adil	3a	
			2. Memiliki peluang yan terbuka dalam meningkatkan karir	4a	
		Hubungan Kerja	1. Minimnya bimbingan dari atasan	5a	
			2. Minimnya kepedulian antar sesama karyawan dalam bekerja	6a	
2	Kepuasan Kerja (X2) "Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka". Sutrisno (2019:75)	Pekerjaan itu Sendiri	1. Mencintai pekerjaan	1b	Interval
			2. Senang akan suasana kantor	2b	
		Gaji/upah	1. Kecukupan imbalan	3b	
			2. Imbalan sesuai dengan hasil	4b	
		Promosi	1. Peluang jenjang karir	5b	
			2. Promosi berdasarkan kinerja	6b	
		Pengawasan	1. Pengarahan dalam bekerja	7b	
			2. Kepedulian atas perilaku	8b	
		Rekan Kerja	1. Rekan kerja yang kooperatif	9b	
			2. Tim kerja yang mendukung efektivitas	10b	
3	<i>Turnover Intention (Y)</i> "Turnover intention merupakan adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan dan berkeinginan untuk pindah kerja namun belum diwujudkan dengan tindakan nyata karyawan keluar dari perusahaan". Mobley dalam Karomah (2020)	Niat untuk Keluar	1. Niat untuk keluar dari perusahaan	1c	Interval
			2. Berpikir untuk tidak melanjutkan pekerjaan	2c	
		Niat untuk Mencari Pekerjaan Lain	1. Berkeinginan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik	3c	
			2. Membandingkan pekerjaan dengan di tempat lain	4c	
		Pikiran untuk Berhenti	1. Berpikir untuk pindah kerja dalam waktu dekat	5c	
			2. Berpikir untuk mengundurkan diri dengan segera	6c	

Sumber: Diolah peneliti, 2022

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Satra Kinang Ristu bagian manajerial yang berjumlah 70 orang. Dikarenakan objek dalam populasi sedikit, maka peneliti menggunakan sampling jenuh dalam menentukan sampel. Oleh karena itu seluruh populasi di dalam penelitian ini dijadikan sampel yaitu sebanyak 70 orang karyawan bagian manajerial.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Berikut hasil pengujian regresi linier berganda:

Tabel 6 Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.123	.252		1.718	.001
	SK	.544	.245	.527	4.340	.015
	KK	-.236	.183	-.310	-2.986	.007

a. Dependent Variable: TO

Sumber: Hasil Output SPSS, 2022

Berdasarkan hasil pada tabel diatas maka dapat diformulasikan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,123 + 0,544X_1 - 0,236X_2$$

Dimana:

- Y = *Turnover Intention*
- a = Konstanta
- X₁ = Stres Kerja
- X₂ = Kepuasan Kerja

Dari persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi dari masing-masing variabel yaitu:

- a = 0,123 artinya jika stres kerja dan kepuasan kerja sama dengan nol (0), maka *turnover intention* akan bernilai sebesar 0,123.
- b₁ = 0,544 bertanda positif artinya jika stres kerja meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan, maka *turnover intention* akan ikut meningkat sebesar 0,544.
- b₂ = 0,236 bertanda negatif artinya jika kepuasan kerja meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan, maka *turnover intention* akan menurun sebesar 0,236.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Berdasarkan perhitungan statistik yang dilakukan, secara rinci ditunjukkan oleh tabel berikut:

Tabel 7 Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.580	.476121

a. Predictors: (Constant), KK, SK
 b. Dependent Variable: TO

Sumber: Hasil Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil perhitungan koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,757. Kemudian disajikan pedoman interpretasi koefisien korelasinya yaitu sebagai berikut:

Tabel 8 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat kuat

0,757

Sumber: Sugiyono (2018:184)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* termasuk kriteria kuat yang berada pada interval 0,60 – 0,799.

Analisis Koefisien Determinasi

Besaran kontribusi pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Satra Kinang Ristu ditunjukkan melalui koefisien determinasi. Berikut adalah hasil perhitungan koefisien determinasi:

Tabel 9 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.580	.476121

a. Predictors: (Constant), KK, SK
 b. Dependent Variable: TO

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) adalah sebesar 0,573 atau 57,3%. Artinya stres kerja dan kepuasan kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Satra Kinang Ristu sebesar 57,3% dan sisanya sebesar 42,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil pengujian untuk variabel stres kerja (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,340 dan t_{tabel} sebesar 1,995. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,340 > 1,995$) dengan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Satra Kinang Ristu.

Tabel 5.21 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.123	.252		1.718	.001
	SK	.544	.245	.527	4.340	.015
	KK	-.236	.183	-.310	-2.986	.007

a. Dependent Variable: TO

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui pula hasil pengujian untuk variabel kepuasan kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,986 dan t_{tabel} sebesar 1,995. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,986 > 1,995$) dengan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Satra Kinang Ristu.

Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Tabel 5.22 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.427	2	3.815	27.204	.000 ^b
	Residual	4.190	67	.173		
	Total	10.617	69			

a. Dependent Variable: TO

b. Predictors: (Constant), KK, SK

Sumber: Hasil Output SPSS

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F_{hitung} adalah 27,204 dimana hasil tersebut lebih besar dari F_{tabel} ($27,204 > 3,13$) maka H_3 diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan tabel di atas didapat pula nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Satra Kinang Ristu.

Secara keseluruhan kualitas layanan akan berpengaruh terhadap loyalitas konsumen seperti sikap dalam melayani akan mendapatkan nilai baik di mata konsumen, bisa dikatakan kualitas layanan adalah unsur penting dalam mendorong konsumen lebih loyal kepada MNC Play Bandung. Jika semakin baik kualitas suatu Layanan maka konsumen akan tertarik untuk membeli, karena konsumen akan merasa bahwa jasa dan kualitasnya sudah sangat baik sehingga memberikan rasa aman kepada konsumen tersebut. Semakin baik kualitas pelayanan yang diberikan pada pelanggan maka semakin kuat pula rasa percaya diri pelanggan untuk tetap loyal atau setia terhadap produk yang dibelinya sehingga hal tersebut dapat mengantarkan sebuah perusahaan untuk tetap mendapatkan keuntungan kedepannya.

Jika dilihat dari tabel t variabel yang paling mempengaruhi adalah variabel kualitas pelayanan hal ini dikarenakan kebanyakan pembeli menjadi pelanggan tetap dan menjadi lebih loyal dikarenakan merasakan puas dengan kualitas layanan akan jasa yang telah tawarkan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data dan pembahasan bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kondisi stres kerja, kepuasan kerja, dan turnover intention pada PT Satra Kinang Ristu:
 - a. Stres kerja pada karyawan PT Satra Kinang Ristu secara keseluruhan berada dalam kategori tinggi. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil tanggapan responden yang memperoleh nilai rata-rata 3,42. Kondisi ini memberikan kesan bahwa ketegangan yang dirasakan oleh karyawan yang berakibat pada ketidakmampuan karyawan untuk berinteraksi secara positif di lingkungan pekerjaannya dapat dikatakan tinggi.
 - b. Kepuasan kerja pada karyawan PT Satra Kinang Ristu secara keseluruhan berada dalam kategori kurang. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil tanggapan responden yang memperoleh nilai rata-rata 3,29. Kondisi ini memberikan kesan bahwa keadaan emosional mengenai apakah karyawan memandang pekerjaan mereka menyenangkan belum dapat dikatakan tinggi.
 - c. Turnover intention pada karyawan PT Satra Kinang Ristu secara keseluruhan berada dalam kategori tinggi. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil tanggapan responden yang memperoleh nilai rata-rata 3,52. Kondisi ini memberikan kesan bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan keinginan untuk pindah kerja namun belum diwujudkan dengan tindakan nyata karyawan keluar dari perusahaan dapat dikatakan tinggi.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada PT Satra Kinang Ristu baik, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang diajukan diterima. Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda, stres kerja mempunyai arah pengaruh positif terhadap turnover intention, artinya semakin tinggi stres kerja maka akan meningkatkan turnover intention karyawan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada PT Satra Kinang Ristu baik, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang diajukan diterima. Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda, kepuasan kerja mempunyai arah pengaruh negatif terhadap turnover intention, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan menurunkan turnover intention karyawan.
4. Stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada PT Satra Kinang Ristu, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang diajukan diterima. Berdasarkan hasil pengujian determinasi diperoleh hasil bahwa stres kerja dan kepuasan kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap turnover intention pada PT Satra Kinang Ristu sebesar 57,3%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa hal yang dapat peneliti sarankan adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak manajemen PT Satra Kinang Ristu:
 - a. Memperhatikan tingkat stres kerja karyawan, yaitu dengan cara memberikan tugas sesuai dengan jobdesk masing-masing karyawan, melakukan peninjauan ulang terhadap target kerja yang diberikan kepada karyawan agar lebih rasional dan terukur, menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan masing-masing karyawan berdasarkan bobot tanggung jawabnya, memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan soft skill dan hard

- skill mereka dalam bekerja.
- b. Memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan, yaitu dengan cara menciptakan suasana kondusif di kantor sehingga karyawan mencintai perannya di perusahaan, memberikan peluang bagi setiap karyawan untuk mengembangkan karir di perusahaan, memberikan promosi jabatan atas dasar kinerja bukan senioritas, memberikan bimbingan maupun pengarahan secara berkala bagi setiap karyawan, meningkatkan kerja sama tim sehingga menjadi lebih kooperatif dalam bekerja serta mendukung efektivitas kerja.
 - c. Memperhatikan tingkat turnover intention karyawan, yaitu dengan cara mendeteksi timbulnya niat dan pemikiran karyawan untuk keluar dari perusahaan dan tidak melanjutkan pekerjaan saat ini, mencegah keinginan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, serta mencegah karyawan membandingkan pekerjaan saat ini dengan peluang jika bekerja di tempat lain.
2. Bagi karyawan PT Satra Kinang Ristu
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaan, khususnya yang berdampak pada menurunnya turnover intention.
3. Bagi peneliti selanjutnya
- a. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya tidak hanya terpaku pada faktor-faktor pada penelitian ini yaitu stres kerja dan kepuasan kerja, namun dapat menambah faktor-faktor lain yang tentunya dapat mempengaruhi turnover intention seperti kompetensi, gaya kepemimpinan, motivasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan lain-lain.
 - b. Agar hasil penelitian ini dapat digunakan secara luas, maka peneliti selanjutnya diharapkan tidak hanya terpaku pada PT Satra Kinang Ristu sebagai objek penelitian, namun dapat menggunakan objek penelitian lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-14, Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2015). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R.W. Martocchio, J.J. (2016), *Human Resource Management*. Ed.14, Harlow: Pearson Education.
- Riduwan. (2010). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru, Karyawan, dan Peneliti Pemula*, Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sandy, Martha Muhammad. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Refika Aditama.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Edisi Tiga, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*,

- Bandung: Alfabeta.
- Susiawan, Susilo. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi, *Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol. 4, No. 3.
- Syarifudin, Hidayat. (2005). *Metodologi Penelitian*, Bandung: Mandar Maju.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Zulganef. (2008). *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis. Edisi Pertama*, Yogyakarta: Graha Ilmu.