

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Berlian Sentosa Jakarta

by Sheila Subaika Roy

Submission date: 02-Oct-2024 01:59PM (UTC+0700)

Submission ID: 2472475985

File name: JURNAL_64200973_SHEILA_SUBAIKA_ROY.docx (4.3M)

Word count: 4329

Character count: 26375

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Berlian Sentosa Jakarta

Sheila Subaika Roy ¹, Hendra Kurniawan ², Syabrinildi ³

^{1,2,3} Universitas Bina Sarana Informatika
Jakarta, Indonesia

e-mail: 1sheilasubaika@gmail.com, 2hendra.hku@bsi.ac.id, 3syabrinildi.syb@bsi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Berlian Sentosa Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Berlian Sentosa. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu, 31 karyawan CV. Berlian Sentosa dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (H1) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan t hitung kepuasan kerja $-2,211 < 2,04841$ serta sig. $0,035 < 0,05$. (H2) Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yaitu dengan t hitung dari stres kerja $4,705 > 2,04841$ serta signifikansi variabel stres kerja $0,000 < 0,05$. (H3) pada hasil uji F diterima dengan nilai F hitung $14,535 > F$ tabel $3,340$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pada hasil Koefisien Determinasi (R^2) dengan nilai R Square yaitu $0,509$ yang berarti Kepuasan Kerja dan Stres Kerja memiliki kontribusi $50,9\%$ terhadap *Turnover Intention*. Kemudian $49,1\%$ sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Stres Kerja, *Turnover Intention*

Abstracts

This study aims to determine the effect of job satisfaction, and job stress on employee turnover intention at CV. Berlian Sentosa Jakarta. The population in this study were all employees of CV Berlian Sentosa. The number of samples in this study were 31 employees of CV. Berlian Sentosa using saturated sample technique. The data collection technique was carried out through distributing questionnaires, while this research method used quantitative methods. The results showed that (H1) Job satisfaction has a significant effect on turnover intention with t count job satisfaction $-2.211 < 2.04841$ and sig. $0.035 < 0.05$. (H2) Job stress has a significant effect on turnover intention, namely with t count of job stress $4.705 > 2.04841$ and the significance of the job stress variable $0.000 < 0.05$. (H3) in the results of the F test is accepted with the value of F count $14.535 > F$ table 3.340 and a significance value of $0.000 < 0.05$. In the results of the Coefficient of Determination (R^2) with an R Square value of 0.509 which means Job Satisfaction and Job Stress have a contribution of 50.9% to Turnover Intention. Then the remaining 49.1% is influenced by other variables not included in this study.

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

1. Pendahuluan

Kehadiran perusahaan distributor pelumas oli mesin kendaraan bermotor di Indonesia, seperti CV. Berlian Sentosa yang berlokasi di Kalideres, Jakarta Barat, menghadapi persaingan ketat dan dinamis. Untuk bertahan, perusahaan harus mengelola seluruh sumber daya secara maksimal. Di antara berbagai sumber daya yang ada, sumber daya manusia (SDM) menjadi unsur yang paling krusial. SDM merupakan aset penggerak utama perusahaan dan perlu mendapatkan perhatian khusus untuk memastikan keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan.

Turnover intention atau niat karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela merupakan salah satu tantangan besar yang dihadapi perusahaan. *Turnover intention* ini dapat berdampak

negatif, terutama jika terjadi secara terus-menerus dan dalam jumlah yang signifikan. Dampak buruk dari tingginya *turnover* antara lain ketidakstabilan organisasi, meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan karyawan baru, serta hilangnya karyawan yang berpengalaman. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* sangat penting bagi perusahaan.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan bergantung pada keseimbangan antara harapan dan realitas yang dihadapi. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya lebih cenderung memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan dan mencari peluang yang lebih baik di tempat lain. Penelitian oleh Alfarol & Bahwiyanti (2023) menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin rendah tingkat *turnover*.

Selain kepuasan kerja, stres kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi *turnover intention*. Stres kerja adalah kondisi mental karyawan yang ditandai dengan reaksi negatif terhadap tuntutan pekerjaan. Stres kerja yang berlebihan dapat menyebabkan ketidakstabilan fisik dan emosional karyawan, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk mencari lingkungan kerja yang lebih baik. Di CV. Berlian Sentosa, stres kerja dipicu oleh beban kerja yang tinggi dan tuntutan perusahaan untuk bekerja dengan cepat. Karyawan yang tidak mampu mengatasi beban dan tuntutan ini cenderung mengalami stres kerja yang tinggi, yang meningkatkan niat mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* di CV. Berlian Sentosa. Mengingat pentingnya masalah ini bagi stabilitas dan efisiensi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dan membantu perusahaan dalam merumuskan strategi yang efektif untuk mengelola SDM mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat mengurangi tingkat *turnover* dan meningkatkan kinerja serta keberlanjutan bisnis mereka.

2. Metode

Penelitian ini berfokus pada variabel Kepuasan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan *Turnover Intention* (Y). Riset yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Berlian Sentosa Jakarta” dilakukan dengan metode kuantitatif statistik, mengumpulkan data dalam bentuk angka melalui survei. Survei menggunakan kuesioner sederhana yang mudah dipahami untuk memperoleh data akurat dari

sebagian kecil populasi yang representatif. Data yang terkumpul diolah menggunakan program SPSS versi 26 untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Berlian Sentosa (kecuali direktur), yang berjumlah 31 orang pada bulan Mei 2024. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yang berarti semua karyawan tersebut menjadi subjek penelitian. Metode ini dipilih untuk memastikan semua individu dalam populasi yang relevan dengan isu penelitian diikutsertakan dalam analisis, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention di perusahaan.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden sesuai dengan kriteria sampel. Metode pengumpulan data melibatkan kuesioner yang berisi pertanyaan tentang pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan CV. Berlian Sentosa, serta observasi terhadap objek penelitian.

Data diukur menggunakan skala Likert, dengan skor 1-5 untuk menilai tingkat persetujuan responden. Analisis data mencakup analisis deskriptif untuk menyajikan nilai rata-rata, minimum, maksimum, dan standar deviasi variabel penelitian, serta uji kualitas data melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan analisis product moment, sementara uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha.

Penelitian ini juga mencakup uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas) untuk memastikan kelayakan model regresi. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengeksplorasi hubungan antara kepuasan kerja dan stres kerja dengan *turnover intention* karyawan. Uji hipotesis melibatkan uji t untuk mengevaluasi pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mempermudah peneliti dalam mengelola analisis data, maka peneliti menggunakan program computer, terutama *Statistical Program for Social Sciences* (SPSS).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
---------------	--------	----------------

Laki – Laki	11	35,5%
Perempuan	20	64,5%
Total	31	100%

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa karakteristik karyawan pada perusahaan CV. Berlian Sentosa Jakarta yang berjenis kelamin laki-laki terdiri dari 11 orang, sedangkan perempuan berjumlah 20 orang. Perusahaan tersebut memiliki jumlah karyawan dengan total 31 orang.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 25 tahun	15	48,4%
25-30 tahun	9	29,0%
30-35 tahun	4	12,9%
>35 tahun	3	9,7%
Total	31	100%

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa usia responden berdasarkan usia pada perusahaan CV. Berlian Sentosa, yaitu yang berusia <25 tahun berjumlah 15 orang dengan persentase 48,4%. Kemudian, karyawan yang berusia 25-30 tahun berjumlah 9 orang dengan persentase 29,0%, 30-35 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase 12,9%. Selanjutnya, karyawan yang berusia >35 tahun ada 3 orang dengan persentase 9,7%.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	23	74,2%
Diploma	-	-
Sarjana	8	25,8%
Total	31	100%

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 3 diatas mengenai karakteristik responden berdasarkan Pendidikan yaitu, karyawan yang menempuh pendidikan SMA/SMK berjumlah 23 orang dengan persentase 74,2%, sedangkan Sarjana berjumlah 8 karyawan dengan persentase 25,8%. Untuk

karyawan yang lulusan pendidikan lainnya seperti SD dan SMP tidak ada pada perusahaan CV. Berlian Sentosa.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 tahun	10	32,3%
1-2 tahun	7	22,6%
3-4 tahun	6	19,4%
>4 tahun	8	25,8%
Total	31	100%

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4 diatas mengenai karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat bahwa karyawan yang telah bekerja < 1 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase 32,3%. Sedangkan, karyawan yang telah bekerja 1-2 tahun berjumlah 7 orang dengan persentase 22,6%, karyawan yang bekerja 3-4 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 19,4%. Selanjutnya, karyawan yang telah bekerja hingga >4 tahun berjumlah 8 karyawan dengan persentasenya 25,8%.

3.2 Deskripsi Data Penelitian

Kepuasan Kerja (X1)

Tabel 5 Hasil Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	Skor Jawaban					Jumlah	Rata-rata
	1	2	3	4	5		
	STS	TS	KS	S	SS		
X1.1	-	3	4	15	9	31	3,97
X1.2	-	8	11	2	10	31	3,45
X1.3	-	5	8	7	11	31	3,77
X1.4	-	6	10	9	6	31	3,48
Total Rata-rata (X1) Kepuasan Kerja							14,68

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan kuesioner yang diisi oleh 31 karyawan CV. Berlian Sentosa, pernyataan X1.1 tentang pekerjaan yang membutuhkan pemikiran cepat dan tepat memiliki rata-rata 3,97, dengan 3 responden tidak setuju, 4 kurang setuju, 15 setuju, dan 9 sangat setuju. Pernyataan X1.2 mengenai upah yang sebanding dengan tugas dan tanggung jawab memiliki rata-rata 3,45, dengan 8 responden tidak setuju, 11 kurang setuju, 2 setuju, dan 10 sangat setuju. Pernyataan

X1.3 tentang dukungan positif dari rekan kerja memiliki rata-rata 3,77, dengan 5 responden tidak setuju, 8 kurang setuju, 7 setuju, dan 11 sangat setuju. Pernyataan X1.4 mengenai kesesuaian karakteristik pekerjaan dengan kepribadian memiliki rata-rata 3,48, dengan 6 responden tidak setuju, 10 kurang setuju, 9 setuju, dan 6 sangat setuju. Total rata-rata untuk variabel kepuasan kerja (X1) adalah 14,68.

Stres Kerja (X2)

Tabel 6 Hasil Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja

Item Pernyataan	Skor Jawaban					Jumlah	Rata-rata
	1	2	3	4	5		
	STS	TS	KS	S	SS		
X2.1	-	-	4	11	16	31	4,39
X2.2	-	1	1	11	18	31	4,48
X2.3	-	1	4	12	14	31	4,26
X2.4	-	1	5	10	15	31	4,26
X2.5	-	-	4	8	19	31	4,48
X2.6	-	-	3	8	20	31	4,55
X2.7	-	-	5	7	19	31	4,45
X2.8	-	1	5	13	12	31	4,16
Total Rata-rata (X2) Stres Kerja							35,03

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan kuesioner yang diisi oleh 31 karyawan CV. Berlian Sentosa mengenai stres kerja (variabel X2), pernyataan X2.1 tentang beban pekerjaan melebihi kapasitas memiliki rata-rata 4,39 dengan mayoritas responden setuju atau sangat setuju. Pernyataan X2.2 tentang tekanan karena batasan waktu memiliki rata-rata 4,48 dengan mayoritas responden sangat setuju. Pernyataan X2.3 tentang kurangnya dukungan supervisor memiliki rata-rata 4,26 dengan mayoritas responden setuju atau sangat setuju. Pernyataan X2.4 tentang atmosfer kerja yang tidak ramah memiliki rata-rata 4,26, dengan mayoritas responden setuju atau sangat setuju. Pernyataan X2.5 tentang kurangnya wewenang menyebabkan stres tinggi memiliki rata-rata 4,48 dengan mayoritas responden sangat setuju. Pernyataan X2.6 tentang ketidakjelasan tanggung jawab menimbulkan kebingungan memiliki rata-rata 4,5 dengan mayoritas responden sangat setuju. Pernyataan X2.7 tentang frustrasi karena kekurangan sumber daya memiliki rata-rata 4,45 dengan mayoritas responden sangat setuju. Pernyataan X2.8 tentang tanggung jawab

peran yang bertentangan memiliki rata-rata 4,16 dengan mayoritas responden setuju atau sangat setuju. Total rata-rata variabel X2 stres kerja adalah 35,03.

Turnover Intention (Y)

Tabel 7 Hasil Tanggapan Responden Variabel Y (Turnover Intention)

Item Pernyataan	Skor Jawaban					Jumlah	Rata-rata
	1	2	3	4	5		
	STS	TS	KS	S	SS		
Y.1	-	-	1	15	15	31	4,45
Y.2	-	-	-	18	13	31	4,42
Y.3	-	-	-	8	23	31	4,74
Total Rata-rata (Y1) Turnover Intention							13,61

Sumber : Data primer diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan kuesioner yang diisi oleh 31 karyawan CV. Berlian Sentosa mengenai *turnover intention* (variabel Y), pernyataan Y.1 tentang pertimbangan untuk berhenti dari pekerjaan memiliki rata-rata 4,45 dengan mayoritas responden setuju atau sangat setuju. Pernyataan Y.2 tentang keinginan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini memiliki rata-rata 4,42 dengan mayoritas responden setuju atau sangat setuju. Pernyataan Y.3 tentang keinginan mencari pekerjaan baru memiliki rata-rata 4,74 dengan mayoritas besar responden sangat setuju. Total rata-rata variabel Y *turnover intention* adalah 13,61.

3.3 Uji Validitas

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Variabel X1	r tabel	r hitung	sig. (2-tailed)	Keterangan
X1.1	0,3550	0,786	0,000	Valid
X1.2	0,3550	0,825	0,000	Valid
X1.3	0,3550	0,741	0,000	Valid
X1.4	0,3350	0,767	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan antara korelasi masing-masing indikator dengan skor konstruksi dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan. Dapat dilihat dengan nilai r hitung > r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan df (N-2) yaitu, df (31-2) = 29 dan r tabel yang didapat yaitu 0,3550. Maka dapat dikatakan

bahwa r hitung yang diperoleh lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, semua variabel X1 kepuasan kerja yang diteliti pada penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian pada perusahaan CV. Berlian Sentosa Jakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini sangat bermanfaat serta mengukur variabel kepuasan kerja dan dapat digunakan untuk analisis lanjutan.

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Variabel X2	r tabel	r hitung	sig. (2-tailed)	Keterangan
X2.1	0,3550	0,785	0,000	Valid
X2.2	0,3550	0,807	0,000	Valid
X2.3	0,3550	0,456	0,010	Valid
X2.4	0,3350	0,556	0,001	Valid
X2.5	0,3350	0,752	0,000	Valid
X2.6	0,3350	0,795	0,000	Valid
X2.7	0,3350	0,700	0,000	Valid
X2.8	0,3350	0,706	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa antara korelasi masing-masing indikator dengan skor konstruksi dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan. Dapat dilihat nilai r hitung > r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan df (N-2) yaitu, df (31-2) = 29 dan r tabel yang didapat yaitu 0,3550. Maka dapat disimpulkan r hitung yang diperoleh lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, semua variabel X2 stres kerja yang diteliti pada penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk analisis berikutnya.

Tabel 10 Hasil Uji Validitas Turnover Intention

Variabel Y1	r tabel	r hitung	sig. (2-tailed)	Keterangan
Y.1	0,3550	0,802	0,000	Valid
Y.2	0,3550	0,776	0,000	Valid
Y.3	0,3550	0,804	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa antara korelasi masing-masing indikator dengan skor konstruksi dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan. Dapat dilihat nilai r hitung > r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan df (N-2) yaitu, df (31-2) = 29 dan r tabel yang didapat yaitu 0,3550. Maka dapat disimpulkan r hitung yang diperoleh lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, semua variabel Y Turnover Intention yang

diteliti pada penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur variabel yang diteliti di perusahaan CV. Berlian Sentosa Jakarta. Hal ini dapat dilihat bahwa kuesioner pada penelitian memiliki validitas yang baik dalam mengukur variabel *turnover intention*.

3.4 Uji Reliabilitas

Tabel 11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kriteria
Kepuasan Kerja (X1)	0,781	>0,60	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,839	>0,60	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,699	>0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa terdapat tiga variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*) yaitu, kepuasan kerja (X1), Stres kerja (X2) dan *turnover intention* (Y) yang memiliki nilai *Cronbach's Alpha*. Pada variabel kepuasan kerja (X1) *Cronbach's Alpha* memiliki nilai 0,781, sedangkan variabel stres kerja (X2) dengan nilai 0,839 dan variabel *turnover intention* (Y) sebesar 0,699. Dengan demikian, karena nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel lebih dari nilai kritis, maka disimpulkan instrumen pada penelitian ini dapat diandalkan. Ini menunjukkan bahwa alat ukur penelitian ini konsisten dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang diteliti.

3.5 Uji Normalitas

Tabel 12 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.84204146
Most Extreme Differences	Absolute	.161
	Positive	.161
	Negative	-.081
Test Statistic		.161
Asymp. Sig. (2-tailed)		.040 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.360
Point Probability		.000

Sumber : Data primer diolah SPSS 26, 2024

Jika dilihat pada Uji normalitas *one-sample* Kolmogorov Smirnov pendekatan Exact Sig. (2-tailed) diatas sebesar 0,360 dan diatas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal.

3.6 Uji Multikolinieritas

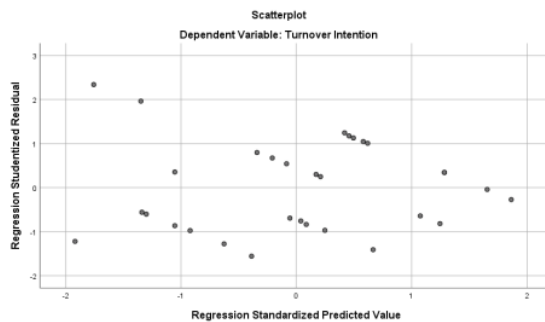
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	8.888	1.571	5.658	.000		
	Kepuasan Kerja	-.106	.048	-.294	.035	.992	1.008
	Stres Kerja	.179	.038	.625	.4705	.992	1.008

Tabel 13 Hasil Uji Multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance kepuasan kerja yaitu 0,992 > 0,10 dan nilai VIF variabel kepuasan kerja yaitu 1.008 < 10. Sedangkan variabel X2 yaitu stres kerja memiliki angka tolerance yaitu 0,992 > 0,10 dan nilai VIF 1.008 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai tolerance >0,10 dan nilai VIF <10. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas (*Independent*).

3.7 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2024

Gambar 1 mengenai hasil uji heteroskedastisitas pada *scatter plot* dapat dilihat bahwa pola titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat permasalahan heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dapat digunakan.

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 14 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.888	1.571		5.658	.000	
	Kepuasan Kerja	-.106	.048	-.294	-2.211	.035	.992
	Stres Kerja	.179	.038	.625	4.705	.000	.992

Sumber : data diolah SPSS 26, 2024

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 8,888 + (-0,106)X_1 + 0,179X_2 + e$$

Keterangan persamaan regresi linear berganda:

18

Y : *Turnover Intention* karyawan

α : Konstanta

X_1 : Variabel Kepuasan Kerja

X_2 : Variabel Stres Kerja

β_1 : Koefisien Regresi variabel bebas (*variable independent*) ke-1

β_2 : Koefisien Regresi variabel bebas (*variable independent*) ke-2

e : standar error (diasumsikan 0)

Dari persamaan regresi dapat disimpulkan bahwa konstanta (α) sebesar 8,888 menunjukkan turnover intention akan bernilai 8,888 ketika kepuasan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) bernilai nol. Koefisien regresi negatif pada variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar -0,106 mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja satu tingkat akan mengurangi *turnover intention* sebesar 10,6%, menandakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, koefisien regresi positif pada variabel stres kerja (X_2) sebesar 0,179 menunjukkan bahwa peningkatan satu tingkat dalam stres kerja akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 17,9%, menandakan bahwa semakin tinggi stres kerja, semakin tinggi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

3.9 Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa besar dampak dari setiap variabel bebas (*independent*) secara individual (parsial) terhadap variabel terikat (*dependent*). Membandingkan antara **t** hitung dengan t tabel pada sig. 0,05. Uji T dapat dikatakan berpengaruh jika signifikansi nilai t hitung > t tabel atau sig < 0,05. Pada penelitian ini, maka t tabel yang digunakan yaitu 2,04841. Berikut ini merupakan hasil uji T yang dari masing-masing variabel dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 15 Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.888	1.571		5.658	.000		
	Kepuasan Kerja	-.106	.048	-.294	-2.211	.035	.992	1.008
	Stres Kerja	.179	.038	.625	4.705	.000	.992	1.008

Sumber : data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan t tabel yang dapat dilihat pada tingkat sig. 0,05 rumus mencari t tabel yaitu α ; n-k-1, dimana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas atau $31-2-1 = 28$, maka didapatkan t tabel 2,04841. t hitung kepuasan kerja $-2,211 < 2,04841$ serta sig. 0,035 $> 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan arah koefisien negatif. t hitung dari stres kerja yaitu $4,705 > 2,04841$ serta signifikansi variabel stres kerja $0,000 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa stress kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ke arah koefisien positif.

3.10 Uji simultan (Uji F)

Tabel 16 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.084	2	11.042	14.535	.000 ^b
	Residual	21.271	28	.760		
	Total	43.355	30			

Sumber : data diolah SPSS 26, 2024

Hasil uji F, jika tingkat sig. $< 0,05$ maka dapat dikatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y. Rumus mencari F_{tabel} : $df1 = k-1$ (jumlah variabel-1) ($3-1 = 2$), dan $df2 = n-k-1$ atau ($31-2-1$) = 28. Mengacu pada perhitungan tersebut, maka didapat F tabel sebesar 3,340. Sedangkan F hitung yang diperoleh yaitu 14,535. Dari perhitungan tersebut maka F hitung $> F$ tabel, serta signifikansi pada uji simultan ini sebesar 0,000. Oleh karena itu, $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan stres kerja pada penelitian ini dapat memperkirakan adanya penurunan variabel *turnover intention*.

3.11 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 17 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.509	.474	.872

Sumber: data diolah SPSS 26, 2024

Dari tabel diatas didapatkan koefisien determinasi (R^2) dengan nilai R square yaitu 0,509. Nilai koefisien ini berperan untuk menentukan seberapa besar kontribusi suatu variabel terhadap pembentukan nilai variabel terikat (*dependent*). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa 50,9% *turnover intention* dijelaskan oleh faktor kepuasan kerja, dan stres kerja, sementara sisanya sebesar 49,1% dijelaskan pada variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3.12 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan *Turnover Intention* pada karyawan CV. Berlian Sentosa Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja dan Stres Kerja sebesar 50,9%, sementara 49,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa H_0 pada hipotesis pertama ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan ini didasarkan pada t hitung sebesar -2,211 yang lebih kecil dari t tabel 2,04841, serta nilai signifikansi 0,035 yang lebih kecil dari 0,05. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan CV. Berlian Sentosa Jakarta. Pada variabel X_1 (Kepuasan Kerja), setiap peningkatan sebesar 1 poin akan menyebabkan penurunan pada variabel terikat (*Turnover Intention*). Jika tidak ada peningkatan pada variabel X_1 , maka nilai variabel terikat (*Turnover Intention*) akan tetap sama. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Rijasawitri & Suana (2020) yang menemukan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Penelitian tersebut menyatakan bahwa "semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dialami, maka semakin rendah tingkat *turnover intention*." Temuan penelitian ini juga mendukung hasil penelitian tersebut Dewi & Agustina (2021) "semakin naik tingkat kepuasan kerja maka *turnover intention* akan turun".

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Berlian Sentosa Jakarta. Adanya penetapan kesimpulan pada pembahasan diatas dapat diketahui yaitu t hitung variabel stres kerja yaitu sebesar $4,705 > 2,04841$ (t tabel) dan signifikansinya $0,000 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa stres kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ke arah koefisien positif. Pada hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Falakha & Parwoto (2020) “Stres kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*”. Artinya, jika tingkat stres kerja meningkat, maka tingkat *turnover intention* karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya, jika stres kerja pada karyawan menurun, maka tingkat *turnover intention* karyawan juga akan menurun.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung sebesar $14,535 > F$ tabel $3,340$ dan nilai signifikansi pada uji simultan ini sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh maka dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan stres kerja pada penelitian ini dapat memperkirakan adanya penurunan variabel *turnover intention*. Dengan demikian variabel kepuasan kerja dan stres kerja bersama-sama berpengaruh simultan dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini sejalan dengan Salsabila & Tumanggor (2023) “kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*”. Kemudian temuan hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Agustina, (2021) yaitu, “kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan. Karena semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan stres kerja pada karyawan maka akan semakin tinggi tingkat *turnover intention* pada karyawan”.

4. Kesimpulan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Berlian Sentosa, dengan hasil uji t menunjukkan t hitung kepuasan kerja $-2,211 < 2,04841$ serta sig. $0,035 < 0,05$, menandakan pengaruh negatif. Sebaliknya, stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan t hitung $4,705 > 2,04841$ dan sig $0,000 < 0,05$, menunjukkan pengaruh positif. Analisis simultan (Uji F) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dibuktikan dengan nilai F hitung $14,535 > F$ tabel $3,340$ dan sig $0,000 < 0,05$. Uji koefisien determinasi (R^2) sebesar $50,9\%$ menunjukkan bahwa *turnover intention* dijelaskan oleh kepuasan kerja dan stres kerja, sementara $49,1\%$ sisanya

dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa saran untuk perusahaan. Pertama, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan stres kerja dengan mengidentifikasi sumber-sumber stres dan melakukan evaluasi untuk menguranginya, sehingga dapat menurunkan *turnover intention*. Kedua, perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan sebagai aset paling berharga, termasuk pekerjaan dengan tuntutan waktu dan faktor-faktor lain yang menimbulkan stres kerja. Ketiga, peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel lain yang berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, seperti usia, lama bekerja, budaya perusahaan, dan tingkat pendidikan.

Referensi

- Alfarol, A. K., & Bahwiyanti, J. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin. *Al-Kalam : Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 10(1), 75–89. Retrieved from <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/alkalam/article/view/10032>
- Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parawisata*, 1(3), 1076–1088.
- Falakha, A., & Parwoto. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi)*, 4(3).
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 466–486. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p04>
- Salsabila, N., & Tumanggor, B. F. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Pegawai Di PT PKSS Cabang Jakarta 1. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 5(2). Retrieved from <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/646>
- Utami, S. N., & Gischa, S. (2021, June 17). 6 Unsur Manajemen. Retrieved April 15, 2024, from 2021 website: https://www.kompas.com/skola/read/2021/06/17/110000869/6-unsur-manajemen#google_vignette

- Yulianti, S. A., & Liana, L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2882–2882. Retrieved from <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Yunita, Y. (2021). *Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 2(1), 311–312. <https://doi.org/10.38035/jmpis.V2i1>
- Zaki, M., & Saiman. (2021). Kajian Tentang Perumusan Hipotesis Dalam Pengujian Hipotesis Penelitian. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(2), 115–118. Retrieved from <https://jiip.stkipyapisdompou.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/216>

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Berlian Sentosa Jakarta

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

21%

PUBLICATIONS

17%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Politeknik Negeri Bandung Student Paper	2%
2	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
4	123dok.com Internet Source	1%
5	Pandaya Pandaya, Suyatmi Suyatmi, Imam Suprpta. "PENINGKATAN PENDAPATAN DENGAN METODE PENJUALAN E-COMMERCE DAN TRADIOSIONAL PADA PT BATIK SIDA MUKTI", JURNAL AKUNTANSI, 2021 Publication	1%
6	ejournal.unkhair.ac.id Internet Source	1%
7	jurnal.umika.ac.id Internet Source	1%

8	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1 %
9	journal.feb.unmul.ac.id Internet Source	1 %
10	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1 %
11	Submitted to Universitas Musamus Merauke Student Paper	1 %
12	Submitted to Universitas Sanata Dharma Student Paper	1 %
13	satriyaindra46.wordpress.com Internet Source	1 %
14	Risdy Absari Indah Pratiwi, Nurhasanah Nurhasanah. "Pengaruh Diversity, Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Terhadap Pengembangan Potensi Aparatur Desa Bintang Buyu Kabupaten Bintang", Bahtera Inovasi, 2021 Publication	1 %
15	docplayer.info Internet Source	1 %
16	journal.dharmawangsa.ac.id Internet Source	1 %
17	journal.ipm2kpe.or.id Internet Source	1 %

18

repository.ub.ac.id

Internet Source

1 %

19

www.scribd.com

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On