

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA
CV. AMALIA MAJU BERSAMA KABUPATEN BREBES**

Sofiatun Muslihah¹, M. Anton Nurhidayat²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: sofiatunmuslihah31@gmail.com¹, dosen02200.unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to determine the effect of Job Satisfaction and Job Stress on Employee Turnover intention at CV. Amalia Maju Bersama, Brebes Regency.*

Methods. *This research is a quantitative research type. The sampling technique used is saturated samples. The research sample was all employees, totaling 39 employees with data collection techniques and distributing questionnaires. Data analysis technique using classic assumption test, multiple linear regression, analysis of the correlation coefficient, analysis of the coefficient of determination, t test, and f test.*

Results. *This study proves that there is a significant influence between the job satisfaction and job stress on employee turnover intention both partially and simultaneously with an influence contribution of 66.70%.*

Implications. *Job satisfaction and job stress affect employee turnover intention, so the implication of this research is to reduce employee turnover rates, this can be done by providing salaries that are in accordance with the provisions and workload of employees as well as working hours in accordance with applicable regulations so that job satisfaction increases and work stress decreases so that employee turnover is lower*

Keywords. *Job Satisfaction, Job Stress, Turnover intention*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Amalia Maju Bersama Kabupaten Brebes.

Metode. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 39 karyawan dengan teknik pengambilan data dan menyebarkan angket kusioner. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t, dan uji f.

Hasil. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan baik secara parsial dan secara simultan dengan kontribusi pengaruh sebesar 66,70%.



Implikasi. Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan maka implikasi penelitian ini adalah untuk mengurangi tingkat perputaran karyawan yang dapat dilakukan dengan cara memberikan gaji sesuai dengan ketentuan dan beban kerja karyawan serta waktu kerja yang sesuai dengan peraturan yang berlaku agar kepuasan kerja meningkat dan stres kerja mengalami penurunan sehingga turnover karyawan akan semakin rendah.

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

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan. Dimana dengan sumber daya manusia ini, rencana dan atau aktivitas dalam perusahaan akan bisa terus berjalan, sehingga dengan begitu perusahaan akan bisa mencapai tujuannya dengan mudah. Turnover intention adalah hal yang perlu menjadi perhatian khusus bagi perusahaan, karena tingkat turnover atau perputaran karyawan dalam sebuah perusahaan tentunya akan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan dan juga kinerjanya. Turnover intention merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley dalam Desi dan Dosari, 2023). Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, turnover atau perputaran karyawan pada CV. Amalia Maju Bersama masih terbilang tinggi, dimana sejak tiga tahun terakhir banyak sekali karyawan yang masuk dan meninggalkan perusahaan dalam waktu yang sangat singkat dan bahkan melebihi standar perusahaan, hal ini bisa dipicu oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepuasan kerja dan stres kerja yang berlebihan.

Berdasarkan hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa saat ini masih banyak dari mereka yang berkeinginan untuk pergi meninggalkan perusahaan dengan berbagai macam alasan yang dimana salah satunya adalah untuk mencari pekerjaan yang dirasa lebih baik untuk memenuhi kepuasan kerja mereka. Menurut Afandi (2021: 73) "kepuasan kerja merupakan hal yang memiliki sifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu." Kepuasan kerja bisa saja dipengaruhi oleh berbagai hal, contohnya adalah gaji. Dengan pemberian gaji yang tidak sesuai beban pekerjaan atau aktivitas yang dijalankan oleh karyawan didalam suatu perusahaan dapat memicu terjadinya *turnover intention* karyawan atau timbulnya keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan.

Gaji yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan pastinya akan dapat menimbulkan tekanan yang berujung pada stres kerja, dimana stres kerja sendiri merupakan suatu ketegangan yang dapat mengakibatkan tidak seimbangny suatu keadaan psikologis karyawan yang bisa mempengaruhi cara berpikir, emosi, dan kondisi dirinya sendiri (Hasibuan dalam Aniversari, 2022). Stres kerja yang semakin meningkat akan berdampak negatif terhadap keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan juga kinerjanya. Selain itu, stres juga dapat berdampak pada keadaan fisik dan psikologi seseorang.

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada responden, hasil menyatakan bahwa sebanyak 70% dari mereka merasa waktu kerja di perusahaan terlalu panjang. Sementara sisanya, yaitu sebanyak 30% menyatakan bahwa waktu kerja di perusahaan masih standar atau tidak terlalu panjang. Hal ini membuktikan bahwa terdapat permasalahan terkait waktu kerja di perusahaan, jam kerja yang terlalu berlebihan tentu akan dapat memicu kelelahan dan stres kerja yang berkepanjangan. Hal tersebut tentunya akan dapat memperburuk kesehatan para karyawan, dimana dengan jam kerja yang terlalu berlebihan akan meningkatkan risiko kecelakaan kerja, mempengaruhi kesehatan fisik dan mental, kualitas hidup menurun, dan lain sebagainya.

Jika permasalahan ini tidak segera dituntaskan tentu akan memberikan efek yang buruk kepada perusahaan karena karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal dan kinerja akan terus menurun dikarenakan perputaran karyawan yang begitu cepat. Sehingga berdasarkan dari uraian data diatas, dengan ini penulis tertarik untuk bisa melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan pada CV. Amalia Maju Bersama Kabupaten Brebes. Dimana tujuannya sendiri adalah untuk bisa mengetahui seberapa besar pengaruh yang dihasilkan oleh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021: 73) “kepuasan kerja merupakan hal yang memiliki sifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.” Sementara menurut Hasibuan (Adamy, 2016: 76) “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin oleh moral kerja, penempatan, kedisiplinan dan prestasi kerja.”

Indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2021:82) adalah pekerjaan, upah/gaji, promosi, pengawas dan rekan kerja.

Stres Kerja

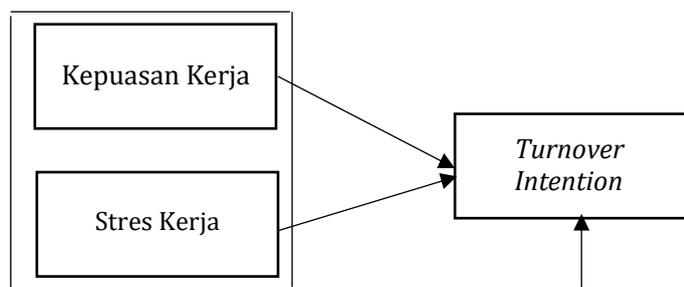
Menurut Hasibuan (P Aniversari, 2022) stres kerja merupakan suatu ketegangan yang dapat mengakibatkan tidak seimbangnya suatu keadaan psikologis karyawan yang bisa mempengaruhi cara berpikir, emosi, dan kondisi dirinya sendiri. Sementara menurut GY Asih dkk. (2018:02) “stress kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu.”

Indikator stres kerja menurut Hasibuan (P Aniversari, 2022) adalah konflik, komunikasi, waktu kerja, sikap pimpinan dan beban kerja.

Turnover Intention

Turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley dalam Desi dan Dosari, 2023). Sementara Ardan dan Jaelani (2021:03) mengatakan bahwa “turnover adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya dia bekerja secara sukarela atas keinginan sendiri. Dapat didefinisikan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi.”

Indikator turnover intention menurut Mobley W.H (dalam Gusroni dan Mulyanti, 2021) adalah pikiran untuk berhenti (*thinking of quitting*), keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*), dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:63-64) “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.” Berdasarkan hubungan antara variabel dalam kerangka pemikiran, maka dibuatlah hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 Diduga terdapat pengaruh yang negatif signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
- H2 Diduga terdapat pengaruh yang positif signifikan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

- H3 *intention* karyawan.
Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:07) “penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

Menurut Sugiyono (2015:80) “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan CV. Amalia Maju Bersama Kabupaten Brebes yang berjumlah 39 orang.

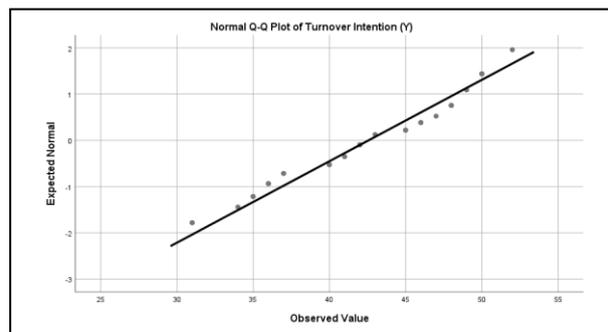
Menurut Sugiyono (2015:81) “sampel bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sugiyono dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D (2015) menyatakan bahwa dalam teknik nonprobability sampling, penelitian dengan teknik sampling jenuh dilakukan ketika populasi berada dalam jumlah yang kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan CV. Amalia Maju Bersama Kabupaten Brebes yang berjumlah 39 orang, sehingga menggunakan teknik sampling jenuh.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah penyebaran data pada variabel penelitian ini sudah terdistribusi dengan normal.



Sumber: Diolah dengan SPSS Versi 25, 2024

Gambar 4.1
Grafik Q-Q Plot Uji Normalitas

Pola grafik tersebut menunjukkan hasil yang normal, dimana pola penyebaran titik disini terus-menerus mengikuti atau berada pada garis diagonal. Sehingga dikatakan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi klasik.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.20
Uji Regresi Linier Berganda Variabel Kepuasan Kerja (X1)
dan Stres Kerja (X2) Terhadap Variabel *Turnover intention* (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.536	3.097		11.152	.000
	Kepuasan Kerja (X1)	-.237	.058	-.387	-4.097	.000
	Stres Kerja (X2)	.461	.064	.683	7.244	.000

a. Dependent Variable: *Turnover intention* (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS Versi 25, 2024.

Hasil dari pengujian tersebut diperoleh persamaan $Y = 34,536 - 0,237X1 + 0,461X2$ sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta yang sebesar 34,536 mampu untuk bisa megartikan bahwasanya ketika variabel kepuasan kerja (X1) dan variabel stres kerja (X2) tidak terdapat perubahan, maka nilai pada variabel turnover intention (Y) akan tetap berada pada angka 34,536. Kemudian nilai kepuasan kerja yang sebesar -0,237 jika tetap stabil dan tidak ada perubahan pada variabel X2, maka setiap perubahan satu poin yang terjadi pada variabel X1 akan turut mempengaruhi nilai variabel Y -0,237 tersebut. Lalu untuk nilai X2 yang sebesar 0,461 jika tetap stabil dan tidak ada perubahan pada variabel X1, maka setiap perubahan satu poin yang terjadi pada variabel X2 akan turut mempengaruhi nilai Y sebesar 0,461 tersebut.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.24
Koefisien Korelasi Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2)
Terhadap *Turnover intention* (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.685	.667	3.275

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X1), Stres Kerja (X2)

Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 25, 2024.

Menurut analisis diatas, diperoleh nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,828. Angka tersebut ada pada bagian interval dengan nilai 0,800-1,000, artinya ini dapat disimpulkan bahwasanya variabel kepuasan kerja (X1) dan variabel stres kerja (X2) terdapat korelasi positif yang tergolong sangat kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.27
Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2)
Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.685	.667	3.275

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X1), Stres Kerja (X2)

Sumber: Diolah dengan SPSS Versi 25, 2024.

Dilihat pada tabel tersebut, diperoleh 0,667 untuk koefisien determinasi. Sehingga dengan demikian variabel kepuasan kerja (X1) dan variabel stres kerja (X2) secara simultan berpengaruh sebesar 66,70% kepada turnover karyawan dan untuk sisa 33,30% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.28
Uji Hipotesis Kepuasan Kerja (X1) terhadap *Turnover intention* (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.037	2.996		17.368	.000
	Kepuasan Kerja (X1)	-.292	.089	-.475	-3.284	.002

a. Dependent Variable: *Turnover intention* (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS Versi 25, 2024.

Hasil di atas mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai X1 memiliki pengaruh yang negatif signifikan kepada *turnover intention* karyawan sebagai variabel Y. Hal ini dibuktikan dengan nilai dari t-hitung yang diperoleh lebih tinggi jika dibandingkan dengan nilai t-tabel yaitu sebesar -3,284 > 2,02619. Selain itu, nilai p-value diperoleh sebesar 0,002 yang artinya kurang dari nilai sig. 0,05. Hasilnya Ho1 ditolak sementara Ha1 diterima.

Tabel 4.29
Uji Hipotesis Stres Kerja (X2) terhadap *Turnover intention* (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.676	2.648		9.698	.000
	Stres Kerja (X2)	.494	.075	.734	6.565	.000

a. Dependent Variable: *Turnover intention* (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS Versi 25, 2024.

Dari tabel di atas terlihat bahwa pengujian ini menghasilkan nilai t-hitung sebesar 6.565 dan nilai p-value sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa t-hitung > t-tabel atau (6.565 > 2.02619). Hal ini juga ditunjukkan dengan nilai p-value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Oleh karena itu, Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel stres kerja (X2) dan variabel *turnover intention* (Y).

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Tabel 4.29
Uji Hipotesis Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap *Turnover intention* (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	839.448	2	419.724	39.131	.000 ^b
	Residual	386.141	36	10.726		
	Total	1225.590	38			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Diolah dengan SPSS Versi 25, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa diperoleh f-hitung sebesar 39,131 dan p-value sebesar 0,000. Sehingga dikatakan bahwa Ho3 ditolak dan untuk Ha3 diterima karena f-hitung > f-tabel atau (39,131 > 2,866). Hal ini memperlihatkan bahwasanya variabel X1 dan variabel X2 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y secara bersamaan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) Terhadap *Turnover intention* Karyawan (Y)

Hasil pengolahan penelitian untuk persamaan regresi adalah $Y=52,037-0,292X_1$. Nilai korelasi dan koefisien determinasi yang diperoleh sebesar -0,475 dan 22,60% serta hasil dari uji hipotesis t-hitung lebih dari t-tabel yaitu ($3,284 > 2,02619$). Oleh karenanya, H_01 hasilnya ditolak tetapi H_a1 hasilnya diterima. Variabel kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan negatif oleh keinginan berpindah karyawan (*turnover intention*). Sehingga dengan begitu, hasilnya berbanding terbalik: saat kepuasan kerja meningkat, turnover akan menurun, begitupun sebaliknya.

Hal tersebut konsisten dengan sebuah penelitian yang sudah dijalankan oleh Clairine dkk. (2021), diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,225 serta 0,003 untuk nilai signifikansi. Sehingga hasil uji untuk keduanya adalah berpengaruh signifikan negatif.

Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap *Turnover intention* Karyawan (Y)

Pengolahan data di atas menjelaskan persamaan regresinya adalah $Y=25,676+0,494X_2$. Nilai dari koefisien korelasi adalah 0,734 dan koefisien determinasi adalah 53,80%. Uji hipotesisnya sendiri adalah t-hitung lebih tinggi dari t-tabel ($6,565$ lebih besar dari $2,02619$). H_02 ditolak dan H_a1 diterima. Sehingga menunjukkan bahwa stres kerja sebagai X_2 berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan sebagai Y . Hasilnya berbanding lurus: ketika stres kerja mengalami kenaikan, maka akan terjadi kenaikan pula pada *turnover intention*.

Penelitian sebelumnya oleh Walfadila et al., (2023) yang menemukan bahwa adalah stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap *turnover intention* dengan nilai regresi sebesar 0,386, nilai sig sebesar 0,001 dan t-hitung > t-tabel ($3,647 > 2,053$).

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap *Turnover intention* Karyawan (Y)

Nilai $Y=34,536-0,237X_1+0,461X_2$ dihasilkan dari persamaan regresi yang diproses di atas. Koefisien korelasi ketiga variabel dan koefisien determinasi memiliki nilai 0,828 dan 66,70%. Hasil uji hipotesisnya sendiri ialah f-hitung > f-tabel ($39,131$ lebih besar dari $2,866$). Sebagai hasilnya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*, dimana hal ini dibuktikan dengan H_03 ditolak dan H_a3 diterima.

Seperti pada penelitian Ayuk Puspa Dewi dan Made Dian Putri Agustina (2021) dengan hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai determinasi 0,689 atau 68,90% dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Ada beberapa hal yang membuat keterbatasan dalam penelitian ini antara lain : responden pada CV. Amalia Maju Bersama yang hanya berjumlah 39 karyawan, masih terbilang kurang untuk bisa memberikan informasi dengan akurat kepada peneliti mengenai keadaan perusahaan yang sesungguhnya, jarak antara lokasi penelitian dengan lokasi kampus yang cukup jauh, membuat peneliti memakan lebih banyak waktu dan tenaga selama proses penelitian berlangsung, mayoritas responden yang kurang terbiasa dengan penggunaan gadget membuat proses penelitian memakan lebih banyak biaya untuk penyebaran kuesioner yang dilakukan secara manual, serta penelitian ini hanya berfokus pada pembahasan mengenai dua variabel yaitu kepuasan dan stres kerja yang diduga memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

6. Kesimpulan

Nilai koefisien korelasi dan determinasi diperoleh angka sebesar -0,475 dan 22,60%, dihasilkan angka sebesar 3,284 untuk pengujian hipotesis yang artinya disini t-hitung > t-tabel ($3,284 > 2,02619$). Sehingga H_01 ditolak sementara H_a1 diterima, yang mana artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Dengan begitu, hasilnya berbanding terbalik, ketika kepuasan kerja mengalami kenaikan maka secara

otomatis *turnover intention* akan mengalami penurunan dan begitupun sebaliknya.

Nilai koefisien korelasi diperoleh angka sebesar 0,734 dan koefisien determinasi sebesar 53,80%, sedangkan uji hipotesisnya sendiri adalah $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($6,565 > 2,02619$). Sehingga dengan begitu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan dan hasilnya berbanding lurus, dimana ketika stres kerja mengalami kenaikan maka secara otomatis *turnover intention* juga akan mengalami kenaikan.

Diperoleh nilai sebesar 0,828 untuk koefisien korelasi ketiga variabel, kemudian untuk koefisien determinasi diperoleh sebesar 66,70%, sementara untuk hasil uji hipotesisnya sendiri ialah $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ ($39,131 > 2,866$). Sehingga hasilnya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*, dimana hal ini dibuktikan dengan H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Daftar Pustaka

- Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Pekanbaru : Zanafa Publishing
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Aniversari, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1-24.
- Desi, D. E., & Dosari, N. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. BPR Kerinci. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (online)*, 4(3), 754-762.
- Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 1076-1088.
- Mangumbahang, Clairine A. A., Rita T, dan Indrie P. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan PT.Pelangi Sulut." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 11.3 (2023): 1510-1519.
- Oktanada, W., Wihara, D. S., & Kurniawan, R. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organsasional Terhadap Intensi Perputaran (*Turnover intention*) Karyawan CV. Champion Makmur Sentosa Nganjuk. *SIMPOSIUM NASIONAL MANAJEMEN DAN BISNIS (SIMANIS) dan Call for Paper*, 2, 553-562.