

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Pegawai di PT PKSS Cabang Jakarta 1

Nadya Salsabila, Budi Fernando Tumanggor
Politeknik STIA LAN Jakarta
nadyasalasabila1511@gmail.com, tumanggor23@gmail.com

Abstract

High employee Turnover Intention is one of the major problems for several companies. Many factors can drive an employee's desire to leave a company, one of which is job satisfaction and job stress. This study aims to examine the effects of job satisfaction and work stress on PT PKSS Jakarta 1. The strategy used in this study is an associative strategy employing quantitative research methods. The sampling technique used was purposive sampling, with a total sample of 93 respondents calculated using the Slovin formula. Data collection techniques utilized questionnaires and observation methods. Hypothesis testing in this study was conducted using the t-test and f-test. The results of the study indicate that job satisfaction has a partially negative and insignificant effect on Employee Turnover Intention at PT PKSS Jakarta 1. Job stress, on the other hand, has a partially positive and significant effect on Employee Turnover Intention at PT PKSS Jakarta 1. However, when considered together, both job satisfaction and job stress are proven to have a positive and significant influence on Employee Turnover Intention at PT PKSS Jakarta 1.

Keyword: Job satisfaction, Job Stress, and Turnover Intention

Abstrak

Angka Turnover Intention pegawai yang tinggi merupakan sebagai salah satu permasalahan besar untuk sejumlah perusahaan. Terdapat banyak faktor yang dapat mendorong keinginan seorang pegawai untuk keluar dari suatu perusahaan, salah satunya adalah kepuasan kerja dan stress kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap PT PKSS Cabang 1. Strategi yang digunakan pada penelitian ini adalah strategi asosiatif dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 93 responden yang dihitung menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dan observasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t dan uji f. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan bagi Turnover Intention Pegawai di PT PKSS Cabang Jakarta 1, Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat Turnover Intention Pegawai Di PT PKSS Cabang Jakarta 1, Tetapi secara simultan (bersama-sama) terbukti bahwa Kepuasan Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Pegawai Di PT PKSS Cabang Jakarta 1.

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

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil jika dapat mengelola pegawai yang dimilikinya secara maksimal. Pegawai merupakan asset perusahaan yang penting, karena memiliki kemampuan yang tidak terbatas. Pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan bergantung pada kontribusi pegawainya. Pegawai yang efisien dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan dan sasaran organisasi melalui kinerja mereka yang baik. Masing-masing perusahaan tentu akan mengalami fenomena keluar masuknya pegawai dalam bekerja. Tidak jarang seorang pegawai yang sudah memiliki kinerja yang baik namun memiliki keinginan berpindah (Turnover Intention). Hal ini dapat menjadikan pegawai menentukan keputusannya untuk keluar dari perusahaannya.

Tingkat Turnover Intention pegawai yang tinggi dijadikan sebagai salah satu permasalahan besar untuk sejumlah perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, meminimalisir Turnover Intention bukan termasuk hal yang mudah untuk suatu perusahaan. Turnover Intention menggambarkan bagaimana keinginan seorang pegawai untuk keluar dari perusahaan tempat dia bekerja sekarang ini yang mungkin dikarenakan adanya ketidakpuasan yang dapat memicu pegawai tersebut untuk keluar dari perusahaan tempat dia bekerja dan mencari pekerjaan baru.

Fenomena pergantian pegawai tidak diragukan lagi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap organisasi. Namun sebagian besar pergantian pegawai membawa pengaruh yang kurang baik terhadap perusahaan, baik dari segi biaya maupun hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Turnover Intention merupakan bentuk ketidakstabilan pegawai, semakin tinggi tingkatnya maka semakin sering terjadi pergantian pegawai. Tentu hal ini akan sangat merugikan perusahaan. Kerugian-kerugian yang nantinya didapatkan perusahaan apabila Turnover Intention tinggi yaitu biaya rekrutmen pegawai, biaya pelatihan, serta akomodasi lainnya. Angka Turnover Intention dapat digunakan sebagai indikator bagi perusahaan dalam menilai baik ataupun tidaknya pengelolaan pegawai perusahaan tersebut. Jika angka Turnover Intention sebuah perusahaan tinggi, otomatis perusahaan dinyatakan belum dapat melakukan pengelolaan pegawai mereka dengan maksimal. Sebaliknya, jika angka Turnover Intention sebuah perusahaan rendah, otomatis perusahaan dinyatakan dapat melakukan pengelolaan pegawai yang dimiliki dengan maksimal.

PT Prima Karya Sarana Sejahtera merupakan suatu perusahaan yang bergerak pada bidang Jasa HR Solutions. Sejak berdiri pada 1999 dan saat ini telah mempunyai 34 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia salah satunya adalah Cabang Jakarta 1. Oleh karena itu menarik bagi peneliti untuk menjadikan PT PKSS Cabang Jakarta 1 sebagai locus pada penelitian ini karena peneliti memiliki akses yang lebih mudah untuk mendapatkan data yang mendukung penelitian ini dengan harapan hasil dari penelitian ini memiliki dampak langsung pada perbaikan praktik bisnis dan memberikan manfaat nyata bagi perusahaan dan pegawai.

Pada obyek penelitian di PT PKSS Cabang Jakarta 1, pegawai adalah aset yang wajib dikelola secara maksimal. Data pegawai selama empat tahun terakhir pada PT. PKSS Cabang Jakarta 1 menunjukkan angka Turnover Intention dengan rata-rata 35% per tahunnya sedangkan angka normal Turnover Intention perusahaan adalah 5% sampai dengan 10%, oleh karena itu angka Turnover Intention di PT PKSS Cabang Jakarta 1 dapat dikatakan tinggi. Berikut adalah data mengenai jumlah pegawai yang keluar selama 4 (empat) tahun terakhir di PT PKSS Cabang Jakarta 1.

Tabel 1. Tingkat Turnover Pegawai PT PKSS Cabang Jakarta 1

Tahun	Jumlah Pegawai Keluar	Jumlah Pegawai Keseluruhan
2019	403	958
2020	368	1.081
2021	556	1.340
2022	348	1.309

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas menunjukkan jumlah turnover pegawai pada PT PKSS Cabang Jakarta 1 relatif tinggi dan fluktuatif, oleh karena itu menarik bagi peneliti untuk mendalami dan mengamati jumlah turnover pada PT PKSS Cabang Jakarta 1. Hal ini dibenarkan oleh yaitu Bpk. Muhammad Yusuf selaku pimpinan PT PKSS Cabang Jakarta 1 pada saat wawancara investigasi awal. Beliau mengatakan bahwa “Jumlah turnover pegawai pada PKSS Cabang Jakarta 1 turut menjadi perhatian manajemen karena jumlahnya yang relatif tinggi dan fluktuatif”. Pada dasarnya terdapat banyak faktor yang dapat mendorong atau menciptakan keinginan seorang pegawai untuk keluar dari suatu perusahaan, contohnya masih terdapatnya pegawai yang belum mempunyai komitmen tinggi bagi perusahaan, adanya konflik atau tekanan stres dalam bekerja, dan sebagainya. Dari hasil wawancara investigasi awal kepada salah satu pekerja PT PKSS Cabang Jakarta 1 yaitu Sdri. Aufa Shafira mengatakan bahwa yang bersangkutan memiliki keinginan berpindah ke perusahaan yang dapat memberikan kompensasi dan benefit yang lebih tinggi. Pada proses wawancara investigasi awal, peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh kepada keinginan berpindah dari suatu perusahaan ke perusahaan lain.

Kepuasan dalam bekerja ialah perasaan ataupun tanggapan pegawai yang muncul disebabkan oleh pekerjaan yang dijalankannya, ataupun dapat dinyatakan sebagai kepuasan dalam bekerja saat pegawai memperoleh output yang sejalan terhadap yang dikerjakannya. Mengacu pada (Robbins & Timothy A., 2012) kepuasan kerja ialah perilaku positif yang berhubungan dengan pekerjaan mereka, saat pegawai memperoleh sesuatu hal berlandaskan hal yang ia kerjakan dan diperoleh secara baik, sejalan terhadap apa yang mereka kerjakan. Jika pegawai pada sebuah perusahaan mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi dengan demikian pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya secara maksimal, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai (Purwanti & Triastiti, 2017). Keterhubungan kepuasan kerja melalui Turnover Intention mengacu pada (Rivai & Sagala, 2013) nampak jika pegawai tidak diurus secara maksimal, otomatis pegawai dapat merasakan tidak puas terhadap pekerjaan mereka dan kemudian berakibat pada keputusan mengundurkan diri ataupun keluar dari perusahaan saat ini. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka dan mendapatkan penghargaan yang sejalan dengan kontribusi mereka, loyalitas pegawai cenderung meningkat, sehingga mereka lebih mungkin untuk tetap bertahan dan berkomitmen pada perusahaan dalam jangka panjang. Loyalitas pegawai ini sangat penting untuk menjaga stabilitas organisasi dan mengurangi risiko turnover intention (Rahayu et al., 2023).

Permasalahan serupa pada penelitian ini telah diteliti oleh (Annisa & Parwoto, 2020) dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap Turnover Intention karyawan outsourcing PT Trifa Sari Nusantara. pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah Objek yang diteliti yaitu subjek penelitian ini adalah PT PKSS Cabang Jakarta 1 dan Indikator pada variable Turnover Intention yang digunakan dalam penelitian sebelumnya diadopsi dari teori (Moblely, 2011) sedangkan pada penelitian ini menggabungkan teori (Kumbara, 2018) dan (Rusima, 2019) sebagai indikator pada variabel Turnover Intention sehingga dengan menggabungkan kedua tersebut, akan didapatkan indikator yang lebih komprehensif dan menyeluruh untuk memahami fenomena permasalahan pada penelitian ini.

Selain kepuasan kerja, stres kerja adalah faktor penentu yang signifikan dari niat berpindah yang tinggi. Stres kerja merupakan pengalaman subjektif yang dapat terwujud pada diri seorang pegawai dan dapat berimplikasi terhadap organisasi, sehingga mempengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja tenaga kerjanya. Pengalaman stres dapat menghasilkan berbagai efek di seluruh domain fisiologis, psikologis, dan perilaku. Efek fisiologis meliputi penyakit seperti cefhalalgia, hipertensi, dan gangguan kardiovaskular. Gejala psikologis mencakup serangkaian pengalaman emosional negatif seperti kecemasan, depresi, dan penurunan tingkat kepuasan kerja. (Robbin dan Judge, 2015) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan manifestasi psikologis yang ditandai dengan gejala seperti kecemasan, depresi, kebosanan, mudah tersinggung, dan suka menunda-nunda pekerjaan. Hal ini dibenarkan oleh salah satu Staf bernama Bpk Okky Rahadian pada wawancara investigasi awal yang mengatakan “meningkatnya frekuensi cuti sakit yang berhubungan dengan stress kerja seperti kelelahan karena bekerja dan juga parameter fisiologis lainnya.”, berikut adalah data pegawai cuti sakit dan izin periode bulan Desember tahun 2022.

Tabel 2 Jumlah Pegawai Cuti Periode Bulan Desember Tahun 2022

Alasan	Jumlah
Cuti Tahunan	19
Cuti Sakit	16
Izin	4
Total	39

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2023

Penelitian ini akan mencoba mendalami dan meneliti tentang faktor-faktor apa saja yang sangat memengaruhi tingkat turnover pegawai yang dapat mengakibatkan timbulnya masalah pada perusahaan. Peneliti akan melakukan pembahasan terkait sejumlah faktor turnover yang berhubungan pada kepuasan kerja dan stress kerja selaku variabel bebas melalui judul: “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Tingkat Turnover Intention Pegawai di PT PKSS Cabang Jakarta 1”.

KAJIAN LITERATUR

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dinilai sebagai sikap emosional atau perasaan yang membuat seseorang senang dan mencintai pekerjaan mereka. Sikap inipun diperlihatkan melalui moral kerja, disiplin, dan prestasi kerja. Menurut (Hasibuan, 2017), kepuasan kerja dapat dialami dalam berbagai keadaan, termasuk tempat kerja, lingkungan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, dan kombinasi keduanya. Sesuai temuan (Busro, 2018), kepuasan kerja merupakan sentimen konstruktif terhadap organisasi yang bersumber dari penilaian berbagai atribut. Pengalaman afektif pegawai, baik positif maupun negatif, merupakan penentu signifikan kepuasan atau ketidakpuasan kerja mereka.

Menurut (Karunia, 2020) Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tidak lepas dari pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi, karena gaya kepemimpinan yang baik dan budaya organisasi yang mendukung dapat menciptakan lingkungan yang kondusif, mendorong moral kerja yang tinggi, dan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang positif mampu membentuk sikap emosional pegawai yang lebih konstruktif, yang pada gilirannya memperkuat kepuasan kerja mereka.

Menurut wacana yang berlaku, kepuasan kerja dianggap afirmatif ketika hasil yang dicapai melampaui yang diharapkan, sedangkan kepuasan kerja dianggap tidak baik ketika hasil yang diperoleh tidak sejalan pada harapannya. Kepuasan kerja adalah masalah multifaset yang muncul dari berbagai faktor di tempat kerja, seperti sifat pekerjaan, kompensasi, peluang untuk kemajuan, kualitas pengawasan, hubungan interpersonal dengan rekan kerja, dan hasil kinerja pekerjaan secara keseluruhan. Kepuasan kerja mengacu pada evaluasi subyektif pegawai terhadap keseluruhan pengalaman kerja mereka, yang mencakup aspek positif dan negatif.

Kualitas kinerja pegawai dapat dianggap memuaskan bila ada peningkatan yang sesuai dalam tingkat kepuasan kerja yang dihadapi pegawai. Dalam artian lain, kepuasan kerja pegawai memiliki potensi untuk berpengaruh dengan positif bagi kinerja pegawai. Maka dari itulah, adanya kepuasan kerja pada sebuah organisasi sangatlah penting guna meningkatkan produktivitas dan efektivitas tenaga kerjanya. Kepuasan dalam bekerja dapat ditingkatkan atau didapatkan dari beberapa faktor misalnya: gaji pokok yang sesuai, kompensasi yang sesuai, peluang peningkatan gaji, kesempatan promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dan sebagainya. Selain itu, pengembangan kompetensi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, karena pegawai yang merasa terus berkembang dan memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka akan lebih termotivasi dan merasa dihargai. Program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur dapat memberikan pegawai kepercayaan diri dan peluang karir yang lebih baik, yang pada akhirnya berkontribusi pada kepuasan kerja secara keseluruhan (Suryanto et al., 2023). Individualitas adalah aspek mendasar dari kepuasan kerja. Tingkat kepuasan yang dialami oleh seorang individu bergantung pada sistem nilai yang diberlakukan bagi mereka. Semakin tingginya penilaian pada aktivitas yang dirasakan sejalan terhadap keinginannya, otomatis semakin tinggi kepuasan pada aktivitas tersebut. Dapat ditarik simpulannya yakni kepuasan kerja berkaitan dengan evaluasi kognitif dan afektif yang dibuat seseorang mengenai pekerjaan mereka, yang berasal dari penilaian keadaan kerja mereka.

Stres Kerja

Menurut (Rivai, Safitri, & Astutik, 2019) bahwasanya Fenomena stres kerja muncul dari ketidaksesuaian dari kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan mereka, juga tujuan organisasi, yang dapat berdampak buruk pada kesejahteraan fisik, psikologis, dan emosional individu. Fenomena stres kerja dicirikan sebagai keadaan ketegangan yang mengakibatkan ketidakseimbangan kesejahteraan fisik dan psikologis, sehingga berdampak pada keadaan emosional, fungsi kognitif, dan kesehatan pegawai secara keseluruhan.

Adapun penjelasan dari (Cooper & Allison, 1995) Stres umumnya didefinisikan sebagai keadaan internal yang timbul dari tuntutan fisik pada tubuh, faktor lingkungan, dan keadaan sosial yang dapat dianggap berbahaya dan di luar kendali seseorang. Keadaan ini berpotensi menghambat tugas-tugas rutin, termasuk yang dilakukan di lingkungan kerjanya (Permatasari & Prasetyo, 2018).

(Mangkunegara, 2015) merujuk pada sensasi urgensi dan tekanan yang ada saat pegawai melakukan tugasnya sebagai stres kerja. Kalimat ini dapat dihubungkan dengan pernyataan (Luthans & Morgan, 2015) yang mendefinisikan stres kerja sebagai perubahan perilaku, sikap, dan aspek lain dari sifat seseorang sebagai akibat dari keadaan memaksa yang menyebabkan dia menyimpang dari tugasnya yang biasa. Stres sering terjadi di tempat kerja, yang umumnya dialami selaku ketidakpuasan kerja dan

diperlihatkan melalui kemarahan, frustrasi, permusuhan, dan gangguan. Disamping itu, tanggapan stres inert bermanifestasi sebagai perasaan bosan, muak, dan putus asa (Kaswan, 2015)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dengan demikian dapat ditarik simpulannya bahwasanya stres kerja adalah tanggapan perasaan yang muncul dari dalam diri manusia berlandaskan langkah dalam menilai suatu beban atau tekanan yang mereka terima. Stres kerja juga dapat disebabkan karena tidak seimbangnya dari potensi seseorang terhadap tuntutan kerja dan tujuan organisasi. Stress dapat menghasilkan respon positif atau negatif. Jika jawabannya positif, sumber stres sebenarnya adalah semangat kerja pegawai, sedangkan jawaban negatif menunjukkan bahwasanya sumber stres adalah penekan. Stres dapat dikategorikan menjadi dua karakteristik yang berbeda, yaitu positif dan negatif. Namun, dalam konteks kehidupan sehari-hari, stres umumnya dikaitkan terhadap stres yang merugikan. (Paat, 2017) berpendapat bahwa stres terkait pekerjaan merupakan faktor yang berkontribusi terhadap niat pegawai untuk meninggalkan pekerjaannya.

Penyebab Timbulnya Stres Kerja

Umumnya stress timbul disebabkan oleh dua kategori, yakni dari dalam pekerjaan dan luar pekerjaan. Salah satu faktor stres yang muncul dari dalam pekerjaan adalah kecemasan terkait penggunaan teknologi informasi, terutama ketika pegawai merasa tidak cukup terampil atau terbebani dengan perkembangan teknologi yang cepat (Suryanto et al., 2022). Variasi dalam kondisi kerja dan tingkat stres dapat menimbulkan berbagai tanggapan dari pegawai, tergantung pada karakteristik masing-masing. (Handoko, 2016) telah mengidentifikasi berbagai keadaan bekerja yang dapat membuat munculnya stres pegawai. Kondisi tersebut mencakup:

- 1) Tingginya beban pekerjaan
- 2) Kekurangan waktu
- 3) Buruknya kualitas pemimpin
- 4) Keadaan politis yang tidak tenang
- 5) Tanggapan yang tidak sejalan dengan yang diharapkan
- 6) Minimnya pendelegasian wewenang yang menjadikan sulit mengemban tanggung jawab
- 7) Peran yang tidak jelas
- 8) Frustrasi
- 9) Konflik antar individu

Keinginan Berpindah (Turnover Intention)

Isu Keinginan untuk Pindah merupakan tantangan umum yang dihadapi oleh organisasi, dimana sejumlah besar individu memilih untuk keluar dari organisasi dalam jangka waktu tertentu. Tingkat intensi perputaran pegawai dalam suatu organisasi dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan yang akan dikeluarkan oleh organisasi, baik pada tingkat tinggi maupun rendah. Sesuai definisi (Mobley, 2011), niat berpindah mengacu pada kecenderungan atau kemauan pegawai untuk menghentikan pekerjaan mereka atau beralih ke tempat kerja lain atas kebijakan mereka sendiri. Pergantian pegawai merupakan hasil akhir yang dialami oleh suatu organisasi, diukur dengan jumlah pegawai yang keluar dari organisasi selama jangka waktu tertentu. Perputaran dapat terwujud dalam berbagai bentuk, seperti pengunduran diri secara sukarela, relokasi dari unit organisasi, pemecatan paksa, atau kematian anggota organisasi. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dan kurangnya peluang pengembangan karir sering kali menjadi faktor utama yang mempengaruhi keinginan pegawai untuk pindah, karena kondisi tersebut dapat menurunkan kepuasan kerja dan

memicu pegawai untuk mencari peluang yang lebih baik di tempat lain (Karunia et al., 2023).

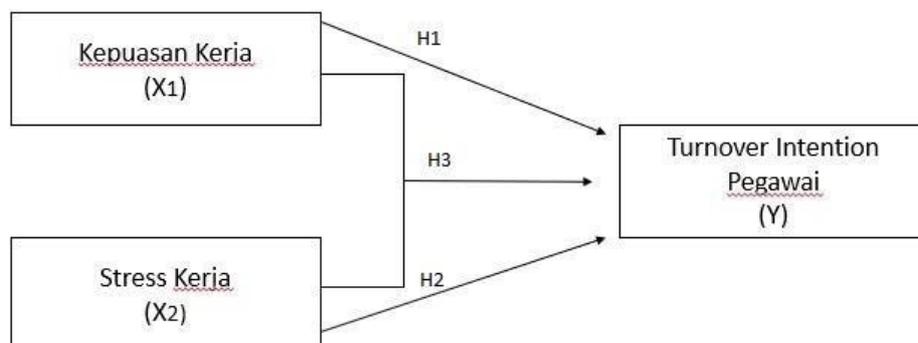
Sementara itu, (Kartono, 2017) juga berpendapat bahwa Turnover Intention merupakan niat seorang pegawai agar dapat keluar dari perusahaan tempat mereka bekerja secara sukarela dan melaksanakan pencarian pekerjaan yang baru. Kemudian mengacu pada (Kartono, 2017) biasanya ada 3 (tiga) indikator dari turnover, yakni keinginan keluar, pencarian pekerjaan, dan memikirkan keluar. Sementara itu (Monica & Putra, 2017) Turnover Intention diartikan selaku kesadaran didalam diri seorang pegawai untuk meninggalkan organisasinya sekarang ini, maupun dalam artian lainnya bahwa seseorang berupaya mencari peluang kerja yang baru.

(Harnoto, 2016) menegaskan bahwa Turnover Intention pegawai ditandai dengan serangkaian masalah perilaku, seperti meningkatnya ketidakhadiran, menurunnya produktivitas kerja, meningkatnya kecenderungan untuk melanggar peraturan di tempat kerja, kesediaan untuk menantang atau menolak otoritas, dan berkurangnya rasa tanggung jawab untuk memenuhi tugas pekerjaan. Perilaku ini menyimpang secara signifikan dari pola normatif perilaku pegawai.

(Assauri, 2020) mengemukakan bahwa tingginya tingkat Turnover Intention dapat mengimplikasikan bahwa pegawai mengalami ketidaknyamanan dalam lingkungan kerjanya di perusahaan. Turnover Intention dapat ditafsirkan sebagai hasil yang tidak menguntungkan yang berasal dari ketidakmampuan untuk secara efektif mengatur perilaku manusia dalam konteks organisasi, sehingga menimbulkan kecenderungan yang kuat untuk mencari kesempatan kerja alternatif. Penjelasan inipun menekankan bahwasanya Turnover Intention yang tinggi murni terjadi dikarenakan oleh ketidakcakapan organisasi dalam pengelolaan pegawai yang dimilikinya.

Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran adalah hubungan teori dan fokus masalah yang diujikan yang diperlihatkan melalui model konseptual. Sejalan dengan penjelasan pada landasan teoritis, dengan demikian memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja (X1) menyumbangkan pengaruhnya bagi Turnover Intention (Y1). Pegawai pada PT. PKSS Cabang Jakarta 1, Stres Kerja (X2) memberikan pengaruhnya bagi Turnover Intention pegawai (Y1) pada PT. PKSS Cabang Jakarta 1 serta kepuasan kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Turnover Intention pegawai (Y1) pada PT. PKSS. Berdasarkan uraian tersebut, untuk lebih mudah dalam memahami alur proses berpikir dalam penelitian ini, dapat digambarkan dalam gambar di bawah ini :



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir (Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2023)

METODE PENELITIAN

(Sugiyono, 2017) menjelaskan bahwasanya metode penelitian ialah pendekatan ilmiah yang dipergunakan bagi peneliti dalam mengumpulkan data untuk tujuan dan kegunaan tertentu. Investigasi ini menggunakan pendekatan asosiatif melalui pemanfaatan metodologi penelitian kuantitatif. Berlandaskan penjelasan (Sugiyono, 2017), penelitian asosiatif mengacu pada jenis studi yang berusaha menetapkan korelasi atau dampak antara beberapa variabel. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk memberikan dasar pemikiran tentang pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja, yang keduanya merupakan variabel independen yang dilambangkan dengan X, pada Turnover Intention, variabel dependen diwakili oleh Y. Studi ini memiliki potensi untuk mengembangkan teori kerangka kerja yang secara efektif dapat menjelaskan, meramalkan, dan mengatur fenomena tertentu.

Kajian studi ini akan mempergunakan kuesioner selaku instrumen utama dalam mengumpulkan data. Metodologi penelitian survei dalam studi ini mempergunakan kuesioner selaku alat dalam mengumpulkan data primer, untuk mengidentifikasi dan menganalisis keterkaitan dan kejadian antara variabel penelitian dalam sampel. Terdapat pula tahapan yang dapat dilaksanakan pada keberlangsungan survei mengacu pada (Singarimbun & Effendi, 2011) diantaranya:

- 1) Perumusan masalah penelitian dan menetapkan tujuan survei
- 2) Menetapkan konsep dan hipotesisnya, juga menggali kepustakaan
- 3) Proses mengambil sampel
- 4) Penyusunan kuesioner
- 5) Pekerjaan lapangan
- 6) Mengolah data
- 7) Analisa dan pelaporan.

HASIL PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Pada penelitian ini uji validitas digunakan untuk mengukur apakah butir-butir dari setiap kuesioner yang dibuat layak dijadikan sebagai instrument penelitian ini. Uji Validitas pada penelitian ini dilakukan terhadap sampel 30 responden. Perhitungannya adalah dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Bila r hitung memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan r tabel di mana koefisien korelasinya bernilai lebih dari 0,361 maka keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan valid sehingga dapat dipergunakan dalam penelitian ini.

Dari perhitungan tabel dengan menggunakan SPSS 26.0 data diuji kepada 30 responden menyatakan bahwa 30 butir kuesioner untuk variabel Kepuasan Kerja, Stress Kerja dan Turnover Intention dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan dengan tabel diatas dimana r hitung lebih besar dari r tabel (0,361).

Berlandaskan perolehan dapat diasumsikan bahwasanya semua kuesioner yang digunakan mempunyai nilai Corrected Item Total Correlation yang melebihi nilai r tabel pada sampel N ke-93 yakni sebanyak 0,202 yang mengasumsikan bahwasanya dengan menyeluruh memperoleh r hitung $>$ r tabel. Melalui hasil uji validitas, diperoleh hasil koefisiennya terbesar pada instrument kepuasan kerja, yakni termasuk dalam pernyataan ke-10 yakni sebanyak 0,787.

Sementara nilai paling rendah didapatkan dalam pernyataan ke-1 dengan nilai 0,446. Melalui perolehan hasil dengan menyeluruh dari uji validitas yang diujikan melalui program SPSS 26 selaku alat hitung dari variabel kepuasan kerja (X1), dikatakan memenuhi kevalidan dengan demikian semua pernyataan dapat dipergunakan dalam proses berikutnya.

Mengacu pada olahan data didapatkan bahwasanya semua kuesioner yang diajukan mempunyai hasil Corrected Item Total Correlation melebihi nilai r tabel pada sampel N ke-93 yakni sebanyak 0,202 yang mengasumsikan bahwasanya keseluruhannya yaitu r hitung > r tabel. Melalui hasil Uji Validitas inilah dapat diperoleh nilai koefisien paling besar pada instrument Stres Kerja (X2) terdapat dalam pernyataan ke-6 yakni sebanyak 0,792. Sementara nilai paling rendah berada dalam pernyataan ke-3 dengan nilai 0,653.

Mengacu pada perolehan output uji validitas dengan menyeluruh, diasumsikan bahwasanya semua pernyataan memenuhi syarat valid. Oleh karenanya semua pernyataan dari variabel Stres Kerja (X2) dapat dipergunakan dalam proses berikutnya. Mengacu pada perolehan data diasumsikan bahwasanya semua kuesioner yang diajukan mempunyai hasil Corrected Item Total Correlation yang melebihi r tabel pada sampel N ke-93 yakni sebanyak 0,202 yang mengasumsikan bahwasanya keseluruhannya r hitung > r tabel. Mengacu pada hasil Uji Validitas inilah sehingga diperoleh nilai koefisien paling besar dari instrument Turnover

Intention (Y) ada dalam pernyataan ke-3 yakni sebanyak 0,909. Sementara hasil paling rendah didapatkan dari pernyataan ke-1 dengan nilai 0,618. Mengacu pada perolehan output uji validitas dengan menyeluruh, diasumsikan bahwasanya semua pernyataan memenuhi syarat valid. Oleh karenanya semua pernyataan dari variabel Turnover Intention (Y) dapat dipergunakan dalam proses berikutnya.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur akan mendapatkan pengukuran yang tepat konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah Cronbach Alpha. Untuk menentukan apakah instrument reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Reliabilitas suatu kuesioner dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha (α), yaitu apabila nilai cronbach's alpha (α) lebih besar (>) 0,6 maka kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai cronbach's alpha (α) lebih kecil (<) 0,6 maka kuesioner tidak reliabel. Hasil uji realibilitas dengan jumlah reponden sebanyak 30 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 3 Hasil Uji Reliabilitas N-30

No.	Variabel	Reabilitas	Alpha	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja (X1)	0,892	0,6	Reliabel
2.	Stress Kerja (X2)	0,892	0,6	Reliabel
3.	Turnover Intention (Y)	0,908	0,6	Reliabel

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2023

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan dengan program SPSS 26 sebagai alat bantu hitung, pada tabel 4.5 diatas dapat dikatakan bahwa keseluruhan dari butir kuesioner dari setiap variabel Kepuasan Kerja (X1), Stress Kerja (X2) dan Turnover Intention (Y) pada penelitian ini adalah reliabel yang ditunjukkan pada nilai Cronbach's alpha keseluruh variabel memiliki nilai yang baik yaitu diatas 0,6. Sehingga dapat diartikan bahwa seluruh nilai dari variabel penelitian ini dikatakan baik dan dapat diterima, yang dilihat dari output Reliability statistics yaitu nilai Cronbach's alpha seluruh variabel diatas level baik

Selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut ini hasil uji realibilitas dengan responden sebanyak 93 sebagai berikut :

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26, dapat dinyatakan bahwa reliabilitas semua item kuesioner yang berkaitan dengan variabel Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Turnover Intention pada kajian studi ini terbukti reliabel. Hal inipun terlihat dari nilai cronbach's alpha $> 0,6$ menunjukkan reliabilitas yang baik. Temuan inipun dibuktikan melalui Tabel 4.6, yang mana hasil statistik Reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai yang baik dan dapat diterima. Hal inipun diperlihatkan melalui nilai cronbach's alpha untuk semua variabel yang melebihi ambang batas yang dapat diterima.

Hasil Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil temuan yang dilaksanakan terhadap 93 responden, yaitu Pegawai PT. PKSS Cabang Jakarta 1, maka dapat diketahui gambaran umum mengenai Jenis Kelamin, Usia, Masa Kerja, Jabatan dan Pendidikan Terakhir responden. Dari pengolahan data didapatkan bahwasanya responden dengan jenis kelamin Laki-laki tercatat 78 responden melalui persentasenya 77.2% dan responden dengan jenis kelamin Perempuan tercatat 15 responden melalui persentasenya 14.9%.

Dari pengolahan data didapatkan bahwasanya masa kerja responden selama < 1 Tahun sebanyak 26 orang melalui persentasenya yaitu 25.7%, masa kerja 2-4 Tahun sebanyak 30 orang melalui persentasenya yaitu 29.7%, masa kerja 5-7 Tahun sebanyak 7 orang melalui persentasenya yaitu 6.9%, dan masa kerja > 7 Tahun sebanyak 30 orang melalui persentasenya yaitu 29.7%. Untuk jabatan responden selaku Jabatan Administrasi (Selain Pekerja Dasar) sebanyak 28 orang melalui persentasenya yaitu 27.7%, dan Pekerja Dasar (Satpam, Pramubakti, Cleaning Services, dan Operator Telepon) sebanyak 65 orang melalui persentasenya yaitu 64.4%.

Dari tingkat pendidikan membuktikan bahwasanya jumlah responden dengan pendidikan SLTP sebanyak 1 orang melalui persentasenya yaitu 1.0%, SLTA sebanyak 56 orang melalui persentasenya yaitu 55.4%, Diploma sebanyak 15 orang melalui persentasenya yaitu 14.9%, dan Sarjana sebanyak 21 orang melalui persentasenya yaitu 20.8%.

Hasil Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Tingkat Turnover Intention Pegawai di PT PKSS Cabang Jakarta 1 termasuk analisis yang didapatkan melalui data kuesioner yang penyebarannya dilaksanakan terhadap Pegawai PT PKSS Cabang Jakarta 1. Mengacu pada pernyataan dalam kuesioner yang sudah diajukan terhadap responden, dengan demikian didapatkan sejumlah jenis tanggapan terkait Kepuasan Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Turnover Intention (Y).

Berlandaskan pengolahan data membuktikan dari 93 orang responden yang diujikan, skor yang didapat mean Kepuasan Kerja (X1) umumnya sebanyak 4,04. Hal ini pun membuktikan bahwasanya masing-masing indikator variabel kepuasan kerja yang ditanyakan pada responden dengan demikian didapatkan jawaban Setuju. Rata-rata hasil mean paling tinggi ada pada indikator X1.12 (Promosi) melalui nilai 4,22 dan rata-rata mean paling rendah terjadi pada indikator X1.1 (Gaji/Upah) melalui perolehan hasil 3,45.

Berlandaskan perhitungan membuktikan dari 93 orang responden yang diujikan, skor yang didapat dari mean Stres Kerja (X1) umumnya sebanyak 3,43. Hal inipun membuktikan masing-masing indikator Stres Kerja yang ditanyakan pada responden dengan demikian didapatkan jawaban Kurang Setuju. Rata-rata nilai mean paling tinggi ada pada indikator X2.5 (Perkembangan Karier) melalui perolehan nilainya yaitu 3,58 dan rata-rata mean paling rendah ada pada indikator X2.4 (Stres Karena Peran) dengan nilainya sebanyak 3,20. Membuktikan dari 93 orang responden yang diujikan, skor yang didapat oleh mean Turnover Intention (Y) sebanyak 3,52. Hal inipun mengasumsikan bahwasanya indikator variabel Turnover Intention yang ditanyakan pada responden memperoleh Kurang Setuju. Rata-rata nilai mean paling tinggi ada dalam indikator Y.5 (Peningkatan Protes Terhadap Atasan) melalui perolehan nilainya sebanyak 3,76 dan rata-rata mean paling rendah ada pada indikator Y.1 (Absensi Yang Meningkat) dengan nilainya sebesar 2,91.

Hasil Lengkap Estimasi Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Dalam kajian studi ini, uji asumsi klasik dilaksanakan melalui empat pengujian, diantaranya:

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui sebaran populasi, khususnya apakah mengikuti sebaran teoritis. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengevaluasi apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi menunjukkan distribusi normal. Pendistribusian data dinyatakan normal bila level nilai signifikansi yang didapat $> \alpha = 0.05$ dan bila $< \alpha = 0,05$ diasumsikan tidak normal. Adapun hasil dari Uji Normalitas dalam kajian studi ini, yang dapat diperhatikan melalui perhitungan.

Berlandaskan perhitungan membuktikan bahwasanya Asymp Sig. (2-tailed) bernilai 0,200 yang bermakna model regresi pada kajian studi ini baik variabel dependen maupun independen mempunyai pendistribusian sampel normal jika diperhatikan melalui signifikansi yang bernilai $> \alpha = 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan distribusi Turnover Intention yang berasal dari Kepuasan Kerja dan Stres Kerja berdistribusikan normal dalam derajat signifikansi $\alpha = 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Penilaian multikolinearitas dapat dilaksanakan melalui menguji nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Toleransi. Multikolinearitas dapat dianggap tidak ada bila nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan nilai Tolerance $> 0,1$. Model regresi yang menunjukkan multikolinearitas, atau tingkat korelasi yang tinggi di antara variabel bebasnya, dianggap tidak sempurna. Adapun penjelasan dengan mendetail yang disediakan melalui perhitungan.

Mengacu pada perhitungan dapat diperhatikan bahwasanya *variance inflation factor (VIF)* disetiap variabel independent mempunyai nilai seperti berikut ini: Nilai VIF variabel Kepuasan Kerja (X1) sebanyak $1,017 < 10$ dan nilai tolerance sebanyak $0,983 > 0,10$. Nilai VIF variabel Stres Kerja (X2) sebanyak $1,017 < 10$ dan nilai tolerance

sebanyak $0,983 > 0,10$. Maka dari itulah dapat ditarik simpulannya, model persamaan regresi tidak adanya gejala multikolinearitas dan dapat dipergunakan pada kajian studi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dipergunakan untuk mengujikan apakah terdapatnya varians yang tidak seragam dalam residu di berbagai periode pengamatan dalam model regresi. Model regresi dinyatakan baik jika tidak adanya heteroskedastisitas melalui perolehan dari t hitung $<$ t tabel dan nilai signifikansinya $>$ $0,05$. Di bawah ini merupakan perolehan dari uji heteroskedastisitas: Perhitungan membuktikan perolehan disetiap variabel independent melalui penggunaan model gletjer didapatkan nilai signifikan $>$ $0,05$, hal inipun mengasumsikan bahwasanya data dalam kajian studi ini dapat dilanjutkan.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi mengacu pada fenomena di mana ada korelasi tingkat tinggi antara dua pengamatan yang diatur dalam rangkaian waktu. Uji autokorelasi bertujuan mengujikan apakah ada korelasi antara kesalahan perancu dalam periode waktu sekarang dan periode waktu sebelumnya dalam konteks model regresi linier. Persamaan regresi yang ideal ditandai dengan tidak adanya autokorelasi. Kehadiran autokorelasi dalam persamaan dapat membuatnya tidak cocok untuk tujuan produksi. Uji Durbin-Watson (DW) adalah salah satu metode yang digunakan dalam menilai terdapatnya autokorelasi. Hasil uji inipun dapat diperhatikan melalui perhitungan. Berlandaskan perhitungan menjelaskan bahwasanya nilai Durbin-Watson sebanyak $1,779$. Hal inipun membuktikan bahwasanya nilai K atau jumlah variabel bebas sebanyak 2 dan nilai N atau jumlah data respondennya sebanyak 93 . Dengan demikian diperoleh $dL = 1,6188$ serta Nilai $dU = 1,7066$ lalu nilai $4-dU = 2,2934$. Bila diujikan kedalam kriteria dengan demikian diperoleh hasil $dU < DW < 4-dU$ ($1.7066 < 1.779 < 2.2934$) yang mengasumsikan model regresi yang didapatkan tidak adanya autokorelasi.

Uji Hipotesis

Pada studi ini, hipotesis dilaksanakan melalui bertujuan menilai apakah adanya pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja, bagi Turnover Intention. Uji hipotesis dilakukan dengan melakukan beberapa analisis berikut ini:

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah teknik statistik yang menguji sampai dimana pengaruh variabel independen bagi variabel dependen. Koefisien regresi dihitung dalam penyelidikan ini dengan mempergunakan program SPSS 26. Berikut adalah hasil yang didapatkan:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficientsa

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20,176	8,055		2,505	,014
	KepuasanKerja	-,213	,142	-,126	-1,499	,137
	StresKerja	1,236	,168	,616	7,337	,000

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2023

Mengacu pada tabel 4.14 diperoleh bahwasanya persamaan regresi linier berganda dalam kolom Standardized Coefficient Beta memperlihatkan:

$$Y = -0,126X_1 + 0,616X_2$$

Keterangan :

- Y = Turnover Intention
- X1 = Kepuasan Kerja
- X2 = Stres Kerja

Berikut ini adalah penjelasan dari hasil persamaannya:

Nilai Koefisien Regresi Kepuasan Kerja (X1) adalah senilai -0,166. Perolehan inipun mengungkapkan bahwasanya bila Kepuasan Kerja makin tinggi, otomatis Turnover Intention pegawai makin rendah.

Nilai Koefisien Regresi Stres Kerja (X2) sebanyak 0.616. Perolehan inipun menyatakan bahwasanya makin tingginya Stres Kerja yang dihadapi pegawai, otomatis dapat membuat peningkatan bagi Turnover Intention pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) dipergunakan dalam menilai besaran pengaruh variabel independen yaitu Kepuasan Kerja dan Stres Kerja bagi variabel dependen yaitu Turnover Intention.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model Summary

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,613 ^a	,376	,362	9,505

a. Predictors: (Constant), StresKerja, KepuasanKerja

b. Dependent Variable: TurnoverIntention

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Melalui tabel 4.15 membuktikan angka Koefisien Determinasi (R²) sebanyak 0,376. Koefisien determinasi memperlihatkan hubungan dari variabel independen dan variabel dependen menyumbang 37,6% dari varian Turnover Intention. Hal inipun menyiratkan bahwasanya fluktuasi Kepuasan Kerja dan Stres Kerja berkontribusi sebesar 37,6% dari perubahan yang diamati pada Turnover Intention, sedangkan sisanya 62,4% terjadi dikarenakan factor lainnya di luar cakupan model regresi.

Uji Simultan (Uji F)

Dalam mengujikan signifikansi pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja bagi Turnover Intention dipergunakan uji ANOVA (Uji F). perolehan uji inipun menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F) ANOVA
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4889,353	2	2444,676	27,062	,000 ^b
	Residual	8130,217	90	90,336		
	Total	13019,570	92			

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

b. Predictors: (Constant), StresKerja, KepuasanKerja

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2023

Mengacu pada Tabel 4.16 mampu dipaparkan bahwasanya hasil Fhitung sebanyak 27,062 melalui hasil sig 0,000. Berlandaskan perolehan perhitungan melalui program SPSS 26 dengan demikian didapatkan hasil Sig = (0,000) < alpha ataupun tingkat batas kesalahan yang didapatkan yakni 5% ($\alpha = 0,05$). Dari perolehan inilah diasumsikan model dinyatakan signifikan sebab nilainya $0,000 < 0,05$ dengan demikian menolak Ho.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa model yang digunakan secara statistik signifikan dan layak untuk digunakan, yang dibuktikan dengan nilai Sig yang diperoleh. Secara khusus, variabel Kepuasan Kerja dan Stres Kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan bagi Turnover Intention, menunjukkan kemampuan mereka untuk memperhitungkan setiap fluktuasi nilainya.

1) Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Penilaian ini dipergunakan dalam memastikan signifikansi statistik dari dampak variabel independen dengan parsial bagi variabel dependen. Tingkat pengaruh dapat di setimasikan melalui signifikansi statistik dan t-skor yang diperoleh dari analisis. Dalam menilai apakah Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) memberikan pengaruh dengan signifikan bagi Turnover Intention (Y).

Tabel 7 Uji Signifikansi Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20,176	8,055		2,505	,014
	KepuasanKerj	-,213	,142	-,126	-1,499	,137
	StresKerja	1,236	,168	,616	7,337	,000

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2023.

Berlandaskan Tabel 4.17 dengan demikian dapat ditarik simpulannya hasil dari uji t diantaranya:

a. Pengujian Hipotesis Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Turnover Intention (Y).

Berlandaskan perolehan uji dalam tabel 4.17 memperlihatkan nilai thitung pada Kepuasan Kerja (X1) sebanyak -1,499 dan signifikannya bernilai 0,137 ($0,137 > 0,05$), sehingga menolak Ha dan H0 diterima, maka adanya pengaruh negative dan tidak signifikan dari Kepuasan Kerja (X1) bagi Turnover Intention (Y).

b. Pengujian Hipotesis Stres Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention (Y).

Berlandaskan perolehan uji dalam tabel 4.17 memperlihatkan nilai thitung pada Stres Kerja (X2) sebanyak 7,337 dan signifikansinya bernilai 0,000 ($0,000 < 0,05$), sehingga menolak H_0 dan H_a diterima, yang mengartikan adanya pengaruh positif dan signifikan dari Stres Kerja (X2) bagi Turnover Intention (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Turnover Intention (Y).

Berlandaskan hasil studi yang dilaksanakan dengan demikian membuktikan bahwasanya Kepuasan Kerja yang terbagi menjadi indikator Gaji/Upah, Pekerjaan Itu Sendiri, Rekan Kerja, Atasan, Promosi, Kondisi Lingkungan yang Baik, Nyaman dan Kondusif menyumbangkan pengaruh negatif dan tidak signifikan bagi Turnover Intention. Hal inipun diperlihatkan melalui uji t variabel Kepuasan Kerja bagi Turnover Intention menunjukkan thitung sebanyak -1,499. Koefisien Regresi sebanyak -0,126 dan nilai signifikansinya senilai $0,000 > 0,05$, dengan demikian pada hipotesis 1 menghasilkan H_a ditolak dan H_0 diterima yang artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Turnover Intention pegawai di PT PKSS Cabang Jakarta 1. Dampak negatif inipun mengartikan bahwasanya makin tingginya Kepuasan Kerja yang dialami oleh pegawai PT PKSS Cabang Jakarta 1 otomatis makin rendah juga Turnover Intention dan apabila makin rendah Kepuasan Kerja yang dialami pegawai PT PKSS Cabang Jakarta 1 otomatis makin tinggi pula Turnover Intention. Berdasarkan hasil mean Kepuasan Kerja (X1), Indikator yang memiliki nilai mean tertinggi dan paling berpengaruh adalah Promosi dengan nilai sebesar 4,22. Sedangkan indikator dengan nilai mean terendah adalah Gaji/upah dengan nilai 3,44.

Hasil penelitian yang dilakukan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Dewi dan Dian, 2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. Penelitian tersebut memiliki arti bahwa Kepuasan Kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Semakin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya seperti pemberian gaji yang adil, pengaturan waktu kerja yang baik, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau berhenti bekerja. Temuan hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Marcella dan Mei, 2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. Penelitian tersebut memiliki arti bahwa kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, kepuasan pada gaji, kepuasan pada promosi, kepuasan pada atasan, dan kepuasan pada rekan kerja sudah tercapai sesuai dengan yang diharapkan responden, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tercapai, maka keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah.

Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention (Y).

Berlandaskan hasil studi yang dilaksanakan dengan demikian membuktikan bahwasanya Stres Kerja yang terbagi menjadi indikator Kondisi Pekerjaan, Faktor Interpersonal, Stres Disebabkan Peran, Perkembangan Karier dan Struktur Organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan bagi Turnover Intention. Hal inipun diperlihatkan melalui perolehan uji t variabel Stres Kerja bagi Stres Kerja memperlihatkan thitung senilai 7,337 koefisien regresi sebanyak 0,616 dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, dengan demikian hipotesis 2 menghasilkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial

terhadap Turnover Intention pegawai di PT PKSS Cabang Jakarta 1. Rata-rata nilai mean tertinggi terdapat pada indikator Perkembangan Karier dengan nilai 3,58 dan rata-rata mean terendah terdapat pada indikator Stres Karena Peran dengan nilai 3,20. Pengaruh positif inipun diartikan makin tingginya Stres Kerja yang dihadapi pegawai PT PKSS Cabang Jakarta 1 otomatis mampu membuat peningkatan bagi Turnover Intention dan sebaliknya makin rendahnya Stres Kerja yang dihadapi pegawai PT PKSS Cabang Jakarta 1 otomatis makin menurun juga Turnover Intention.

Temuan studi ini senada dengan temuan (Dewi dan Dian, 2021), yang menunjukkan bahwasanya Stres Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan bagi Turnover Intention. Temuan studi inipun membuktikan stres yang tidak dikelola secara memadai dapat menyebabkan gangguan kemampuan individu untuk terlibat dengan lingkungannya, yang mencakup domain profesional dan pribadi mereka. Ketika pegawai mengalami tingkat stres yang tinggi sehubungan dengan tanggung jawab pekerjaan mereka, hal itu dapat memperkuat kecenderungan mereka untuk mengundurkan diri dari posisi mereka. Hal ini disebabkan fakta bahwa pegawai yang mengalami tingkat stres terkait pekerjaan yang tinggi mungkin mengalami perasaan tidak tertarik dan mungkin tidak lagi ingin tetap dipekerjakan oleh perusahaan.

Hasil investigasi ini menguatkan temuan (Ihasani dan Rosyid, 2018) yang membuktikan Stres Kerja menyumbangkan pengaruh yang positif dan signifikan bagi Turnover Intention. Temuan penelitian ini membuktikan stres terkait pekerjaan berhubungan positif terhadap niat pegawai untuk keluar dari perusahaan mereka saat ini. Secara spesifik, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, maka semakin kuat kecenderungan mereka untuk keluar dari perusahaan. Khususnya, stres kerja diidentifikasi sebagai salah satu faktor kunci yang mempengaruhi niat pegawai untuk berhenti. Di dalam organisasi, tampaknya ada tingkat ketidakpuasan pegawai yang menonjol dan persepsi kurangnya komitmen dari pegawai untuk sepenuhnya memanfaatkan kemampuan mereka demi kemajuan perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention (Y).

Berdasarkan hasil uji simultan penelitian ini dihasilkan uji f dengan nilai F hitung sebesar 27,062 dan nilai sig 0,000 persamaan regresi yaitu $Y = -0,226X_1 + 0,616X_2$. Dengan demikian hipotesis 3 menghasilkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan kepuasan kerja dan Stres kerja terhadap Turnover Intention pegawai pada PT PKSS Cabang Jakarta 1. Variabel Kepuasan Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh kontribusi sebesar 37,6%. Yang artinya sisa 62,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Terdapat banyak faktor lain yang mungkin mempengaruhi tingkat Turnover Intention di PT PKSS Cabang Jakarta 1. Berdasarkan hasil observasi dan telaah dokumen misalnya, gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dan kualitas manajemen di tempat kerja dapat mempengaruhi Turnover Intention. Jika pegawai merasa bahwa mereka tidak mendapatkan dukungan, pengakuan, atau pengarahan yang memadai dari atasan mereka, mereka mungkin merasa kurang terikat pada organisasi dan lebih mungkin mencari kesempatan lain. ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi juga dapat mempengaruhi Turnover Intention. Jika pegawai merasa terbebani oleh beban kerja yang berlebihan atau kurangnya fleksibilitas dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka mungkin cenderung mencari pekerjaan yang menawarkan lebih banyak keseimbangan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berlandaskan hasil studi dan uraian bahasan yang sudah dilaksanakan, serta pembahasan terkait studi yang dilaksanakan yang didukung oleh beberapa teori dari para ahli, sehingga dapat ditarik simpulannya diantaranya:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Turnover Intention Pegawai di PT PKSS Cabang Jakarta 1, yang berarti bahwasanya makin tinggi Kepuasan Kerja yang dialami oleh pegawai PT PKSS Cabang Jakarta 1 otomatis makin rendah pula Turnover Intention.
2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Pegawai di PT PKSS Cabang Jakarta 1, yang mengasumsikan makin tingginya Stres Kerja yang dihadapi pegawai PT PKSS Cabang Jakarta 1 otomatis mampu meningkatkan Turnover Intention
3. Dari hasil analisis yang sudah dilaksanakan menunjukkan bahwasanya Kepuasan Kerja dan Stres Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

Saran

Berlandaskan temuan dari analisis dan kesimpulan penelitian tersebut di atas, penulis memberikan rekomendasi yang mungkin terbukti bermanfaat dan memerlukan pertimbangan dalam membentuk kebijakan yang akan datang, diantaranya.

Menurut hasil penelitian, pada Kepuasan Kerja pegawai di PT PKSS Cabang Jakarta 1 sudah baik terlihat dari tidak adanya pengaruh terhadap Turnover Intention. Hal ini harus dipertahankan dan ditingkatkan agar tidak terjadinya tingkat Turnover Intention yang tinggi di PT PKSS Cabang Jakarta 1. Namun, Kepuasan Kerja pegawai perlu difokuskan pada gaji/upah setiap pegawai karena merupakan indikator yang memiliki nilai yang paling rendah. Perusahaan disarankan untuk tidak hanya memberikan gaji/upah yang sesuai dengan peraturan minimum upah provinsi di DKI Jakarta namun dapat memberikan reward dalam bentuk lainnya. Penulis menyarankan perusahaan untuk bekerja sama dengan Transportasi Online sehingga dapat memberikan pegawai voucher potongan harga yang dapat mengurangi biaya transportasi pegawai dalam perjalanan kantor atau memberikan tunjangan internet sehingga pegawai PT PKSS Cabang Jakarta 1 merasa puas dengan Remunerasi dan Kompensasi yang perusahaan berikan sehingga mampu menurunkan tingkat Turnover Intention.

Menurut hasil penelitian, pada Stres Kerja pegawai di PT PKSS Cabang Jakarta 1 perlu fokus terhadap indikator “stres karena peran pegawai” karena indikator dengan nilai yang paling rendah. PT PKSS Cabang Jakarta 1 disarankan untuk memberi tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang menyesuaikan pada Standar Operasional Prosedur atau Petunjuk Pelaksana pegawai, sehingga tidak terjadinya ketidakjelasan peran yang menyebabkan stres kerja terjadi, maka harus menjadi perhatian bagi PT PKSS Cabang Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, F., & Purwanto. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Studi Pada PT Trifa Sari Nusantara. Vol. 4 No. 3, 2020.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Assauri, S. (2020). *Manajemen Pemasaran (Dasar, Konsep & Strategi)*. Depok : Raja Grafindo Persada.

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Cooper, C., & Allison, S. (1995). *Stress Management Yang Sukses Dalam*. Jakarta: Kesaint Blanc .
- Dewi, A., & Dian, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Turnover Intention Karyawan. Vol. 1 (No. 3) Hal 1076-1088.
- Dewi, K. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Padaturnover Intentionyang Dimediasi Kepuasan Kerjaagen Ajb Bumiputera 1912. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 2, 2016: 762-789.
- Handoko, H. T. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartono. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dampak Turnover Bagi Perusahaan Dan Perhitungan Turnover. Jakarta: Prehallindo. Retrieved from [Http://Jurnal-Sdm.Blogspot.Com/2009/08/Turnover-Intentions-Definisi-Indikasi.Html](http://Jurnal-Sdm.Blogspot.Com/2009/08/Turnover-Intentions-Definisi-Indikasi.Html)
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono. (2017). *Personality, employee engagement, emotional intelegence, job burnout : pendekatan dalam melihat turnover intention*. Yogyakarta: Deepublish.
- Karunia, R. L. (2020). The Influence of Leadership, Organisational Structure, and Organisational Culture on the Company Performance of PT NK TBK. *International Journal of Innovation*, 11(2).
- Karunia, R. L., Darmawansyah, D., Prasetyo, J. H., Triyadi, T., & Ariawan, J. (2023). The effectiveness of career development in mediating the influence of the working environment and training towards the performance of employee. *International Journal of Applied Economics, Finance and Accounting*, 17(2), 202–210. <https://doi.org/10.33094/ijaefa.v17i2.1098>
- Kaswan, A. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kumbara, V. B. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, Vol. 7, No. 1, April 2018, Hal 43-50.
- Luthans, F., & M. C. (2015). *Psychological capital and well-being*.
- Mahendra, I. K. (2017). Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Agen Pt Prudential Indonesia Life Assurance Denpasar. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/bse/article/view/35812>
- Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mangkunegara, A. A. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marcella, J., & Le, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 6, No. 1, April 2022 : hlm 213-223.
- Maulidi, M. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Tingkat Pendidikan terhadap Turnover intention Karyawan Rumah Makan di Sekitar Universitas Jember. Retrieved from <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/97544>
- Mobley. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. PT. Jakarta : PT Gramedia.
- Monica, T. J., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Mulyadi. (2011). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Paat, G. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Pt. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5. doi:<https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17568>
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2016). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan di Indonesia*. doi:10.20527/ecopsy.v3i2.2649
- Permatasari, H. I., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pikiran Rakyat Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Almana)*, 2, Vol. 2 No. 1.
- Porter, L. W. (1961). A study of perceived need satisfactions in bottom and middle management jobs. *Applied Psychology*. Retrieved 01 10, 2023, from <https://doi.org/10.1037/h0043121>
- Purwanti, N., & Triastiti, R. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. <https://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/1602>.
- Rahayu, N. S., Dhiyallah, M. H., & Marsha, A. (2023). Utilizing e-learning and user loyalty with user satisfaction as mediating variable in public sector context. *International Journal of Data and Network Science*, 7(3), 1341–1348. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2023.4.004>
- Ridlo, A. I. (2012). *Turn Over Karyawan “Kajian Literatur”*. Surabaya: Public Health Movement.

- Rivai, Safitri, & Astutik. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. Retrieved 01 10, 2023, from <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>
- Rivai, V., & Sagala, J. E. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Retrieved 01 10, 2023, from http://union-catalog.polinema.ac.id//index.php?p=show_detail&id=13329
- Robbin, S., & Judge, T. (2015). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. Prenhallindo.
- Robbin, S., & Judge, T. (2017). *ORGANIZATIOAL Behavior*. Pearson Education Limited.
- Robbins, S., & Timothy A., J. (2012). *Organizational Behavior*. Prentice Hall. Rusima, G. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan Tingkat Turnover Intention.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2011). *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3S.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suryanto, A., Fitriati, R., Natalia, S. I., Oktariani, A., Munawaroh, M., Nurdin, N., & Ahn, Y. (2022). Study of working from home: The impact of ICT anxiety and smartphone addiction on lecturers at NIPA School of Administration on job performance. *Heliyon*, 8(12), e11980. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11980>
- Suryanto, A., M. Firdaus, A. Aswi, & F. A. Tamsir. (2023). The Challenges and Opportunities in the Implementation of E-learning for Competence Development of State Civil Apparatus. *Information Sciences Letters*, 12(5), 2165–2175. <https://doi.org/10.18576/isl/120551>