

**PENGARUH STRESS KERJA DAN JOB SATISFACTION  
TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk  
Menyusun Skripsi dalam Program Studi S-1 Psikologi (S.Psi)



**Disusun Oleh :**

Isna Khairina

J01218017

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL  
SURABAYA  
2023**

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

### PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan” merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 11 Januari 2023



Isna Khairina

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

SKRIPSI

Pengaruh Stress Kerja Dan *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* Pada

Karyawan

Oleh :

Isna Khairina

J01218017

Telah disetujui untuk diajukan pada Sidang Skripsi

Surabaya, 11 Januari 2023

Dosen Pembimbing



Dr. Lufiana Harnany Utami, M.Si.  
NIP. 197602272009122001

# HALAMAN PENGESAHAN

## HALAMAN PENGESAHAN

### SKRIPSI

Yang disusun oleh:

Isna Khairina J01218017

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada Tanggal 18 Januari 2023



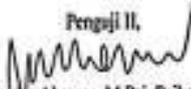
Mengetahui,  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Prof. Khoirun Niam  
NIP. 1907251996031004

Sesunan Tim Penguji  
Penguji I,

  
Dr. Lufiana Hamany Utami, M.Si.  
NIP. 197602272009122001

Penguji II,

  
Lucky Abrory, M.Psi, Psikolog  
NIP. 197910012006041005

Penguji III,

  
Esti Novi Andjarini, M.Kes  
NIP. 198411172014032003

Penguji IV,

  
Estri Kusumawati, M.Kes  
NIP. 198708042014032003

## LEMBAR PUBLIKASI PERSETUJUAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: [perpus@uinsby.ac.id](mailto:perpus@uinsby.ac.id)

### LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Isna Khairina  
NIM : J01218017  
Fakultas/Jurusan : Psikologi dan Kesehatan/Psikologi  
E-mail address : [isnakhairinaa@gmail.com](mailto:isnakhairinaa@gmail.com)

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :  
 Skripsi  Tesis  Desertasi  Lain-lain (.....)  
yang berjudul :

Pengaruh Stress Kerja dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 23 Januari 2023

Penulis

(Isna Khairina)

## INTISARI

Turnover Intention merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sadar untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh stress kerja dan job satisfaction dengan turnover intention pada karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 146 karyawan dari dua perusahaan distributor handphone, Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey yaitu menyebarkan kuesioner yang diolah dengan program SPSS 26. Penelitian ini menunjukkan bahwasannya ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap turnover intention pada karyawan diperoleh nilai 0,260 dengan sig. 0,000 ( $p < 0,05$ ). Sedangkan pada job satisfaction ditemukan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara job satisfaction terhadap turnover intention pada karyawan diperoleh nilai - 0,219 dengan sig. 0,000 ( $p < 0,05$ ). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa bahwasannya turnover intention yang terjadi pada karyawan dipengaruhi oleh stress kerja yang tinggi dan job satisfaction yang rendah.

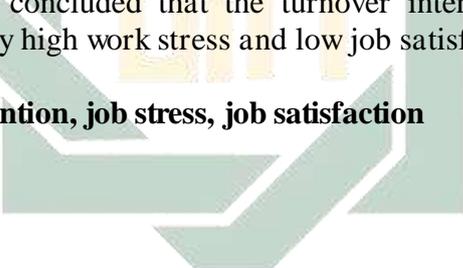
**Kata Kunci:** Turnover intention, stress kerja, job satisfaction

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## ABSTRACT

Turnover Intention is the tendency or intention of employees to stop working from their jobs consciously to move from one workplace to another according to their own choice. The purpose of this study was to determine the influence of job stress and job satisfaction on employee turnover intention. This research is a quantitative research with a correlation research type. The number of samples in this research were 146 employees from two mobile phone distributor companies. The sampling technique in this study used a purposive sampling technique. The data collection technique used the survey method, namely distributing questionnaires processed with the SPSS 26 program. This study showed that there was a positive and significant influence between work stress and employee turnover intention, with a value of 0.260 with sig. 0.000 ( $p < 0.05$ ). Meanwhile, on job satisfaction, it was found that there was a negative and significant effect between job satisfaction on employee turnover intention, which obtained a value of -0.219 with sig. 0.000 ( $p < 0.05$ ). So, it can be concluded that the turnover intention that occurs in employees is influenced by high work stress and low job satisfaction.

**Keywords:** Turnover intention, job stress, job satisfaction



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>LEMBAR PUBLIKASI PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>INTISARI.....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Keaslian Penelitian.....	10
D. Tujuan Penelitian .....	12
E. Manfaat Penelitian .....	13
F. Sistematika Pembahasan .....	13
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>15</b>
A. Stress Kerja.....	15
1. Pengertian Stress Kerja .....	15
2. Faktor Stress Kerja .....	17
3. Aspek Stress Kerja.....	18
B. Job Satisfaction.....	19
1. Pengertian Job Satisfaction .....	19
2. Faktor Job Satisfaction .....	21
3. Aspek Job Satisfaction.....	24
C. Turnover Intention .....	27
1. Pengertian Turnover Intention.....	27
2. Faktor Turnover Intention .....	29
3. Aspek Turnover Intention .....	30

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

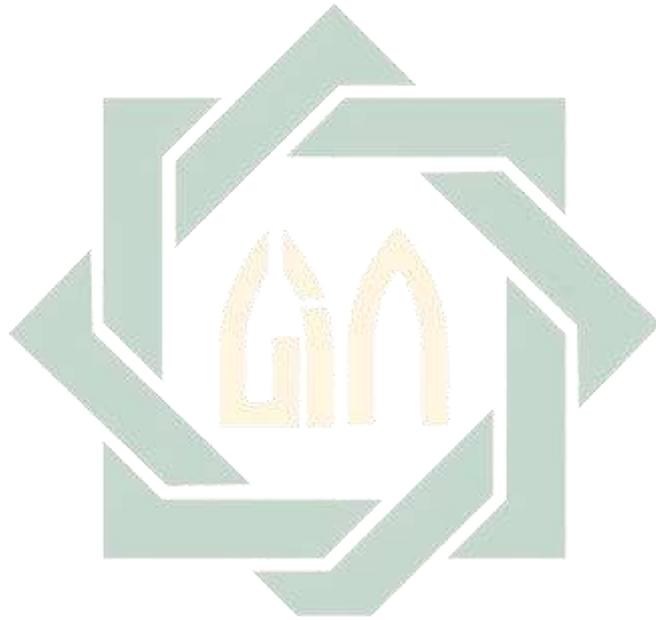
D. Hubungan Antar Variabel Stress Kerja dan Job Satisfaction terhadap Turnover Intention .....	31
E. Kerangka Teoritik .....	32
F. Hipotesis .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>53</b>
A. Rancangan Penelitian .....	53
B. Identifikasi Variabel.....	53
C. Definisi Operasional.....	53
D. Populasi dan Teknik Sampling .....	55
E. Instrumen Penelitian.....	56
1. Stress Kerja .....	57
2. Job Satisfaction .....	60
3. Turnover Intention.....	62
F. Analisis Data.....	64
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	<b>70</b>
A. Hasil Penelitian .....	70
B. Pengujian Hipotesis.....	76
C. Pembahasan .....	78
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>85</b>
A. Kesimpulan.....	85
B. Saran.....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>87</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>1</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Karyawan .....	55
Tabel 2. Blue Print Skala Stress Kerja .....	57
Tabel 3. Hasil Uji Validitas Skala Stress Kerja .....	58
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Skala Stress Kerja .....	59
Tabel 5. Blue Print Skala Job Satisfaction.....	60
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Skala Job Satisfaction.....	61
Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Skala Job Satisfaction .....	62
Tabel 8. Blue Print Skala Turnover Intention .....	63
Tabel 9. Hasil Uji Validitas Skala Turnover Intention .....	63
Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Skala Turnover Intention.....	64
Tabel 11. Uji Formalitas.....	65
Tabel 12. Uji Linieritas X1.....	66
Tabel 13. Uji Linieritas X2.....	67
Tabel 14. Uji Multikolinearitas.....	68
Tabel 15. Uji Heteroskedastisitas .....	69
Tabel 16. Deskripsi Data Subjek Berdasarkan Lama Bekerja .....	70
Tabel 17. Deskripsi Data Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin .....	71
Tabel 18. Rumus Kategori Skor .....	71
Tabel 19. Kategorisasi pada Variabel Stress Kerja.....	72
Tabel 20. Kategorisasi pada Variabel Job Satisfaction.....	72
Tabel 21. Kategorisasi pada Variabel Turnover Intention .....	73
Tabel 22. Tabulasi Silang Berdasarkan Jenis Kelamin .....	73
Tabel 23. Tabulasi Silang Berdasarkan Usia.....	74
Tabel 24. Tabulasi Silang Stress Kerja dan Job Satisfaction terhadap Turnover Intention .....	75
Tabel 25. Tabel Hasil Uji T .....	77
Tabel 26. Tabel Hasil Uji F .....	77
Tabel 27. Tabel Hasil Koefisien Determinasi.....	78

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Teoritik ..... 33



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Permohonan Izin Penelitian dari Fakultas .....	2
Lampiran 2. Surat Balasan Penelitian dari Perusahaan.....	4
Lampiran 3. Tabulasi Data Stress Kerja.....	6
Lampiran 4. Tabulasi Data Job Satisfaction.....	17
Lampiran 5. Tabulasi Data Turnover Intention .....	21
Lampiran 6. Uji Validitas Reliabilitas .....	24
Lampiran 7. Uji Normalitas .....	28
Lampiran 8. Uji Linieritas .....	29
Lampiran 9. Uji Multikolinieritas .....	30
Lampiran 10. Uji Heteroskedastisitas .....	30
Lampiran 11. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	31
Lampiran 12. Lembar Kuisisioner.....	32



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan poin utama yang berfungsi sebagai penggerak sebuah perusahaan untuk memanfaatkan seluruh potensi yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Setiap usaha yang dijalankan selalu menuntut pengusaha untuk dapat berusaha dan berusaha tetap bertahan dari persaingan dan perubahan-perubahan yang akan terjadi. Setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak bisa lepas dari perhatian pengelolaan sumber daya manusia yang dicari.

Masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia sangat menentukan bagi usaha dan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, karena tujuan akan tercapai jika karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Hidayat & Latief, 2018). Dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak pernah lepas dari kondisi perputaran karyawan (turnover intention). Turnover Intention juga dapat disebut sebagai perpindahan tenaga kerja untuk meninggalkan sebuah organisasi. Selain itu, turnover juga mengacu pada berapa banyak karyawan yang meninggalkan organisasi dalam periode tertentu (Nelissen et al., 2017). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan setiap kemungkinan faktor

yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Turnover Intention pada tenaga kerja secara masal tengah terjadi di beberapa negara. Bahkan, survei yang dirilis perusahaan perekrutan profesional, Robert Walters mencatat 77% tenaga kerja profesional di Indonesia mempertimbangkan untuk mengundurkan diri atau resign. Adapun bagi karyawan yang sedang mempertimbangkan untuk mengundurkan diri, 80 % dari mereka mengaku terbuka untuk berubah pikiran jika kondisinya tepat. Gaji, menjadi faktor vital dalam mengubah keputusan, dengan detil yaitu, kenaikan gaji (37%), beban pekerjaan (25%), dan promosi (23%) (Katadata.co.id). Menurut Badan Pusat Statistika (2021) kecenderungan orang-orang untuk melakukan turnover intention biasanya ada pada kelompok usia produktif yaitu antara usia 15-44 tahun. BPS menambahkan bahwa turnover intention paling banyak terjadi pada kaum buruh/karyawan dengan persentase sebesar 63,8%.

Penelitian yang dilakukan oleh (Qonita & Pupitadewi, 2016) sebagai data pendukung fenomena turnover intention melakukan survey mengenai turnover intention kepada 40 responden. Secara keseluruhan, sebesar 64% memiliki kecenderungan perilaku turnover intention. Hal ini dibuktikan dengan 49% (20 orang) responden yang berpikir untuk keluar dari pekerjaan mereka sekarang, 86% (34 orang) sedang mencari info mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain, sebanyak 66% (26 orang) berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya apabila memiliki peluang untuk

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

melakukannya, serta 68% (27 orang) berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya karena tidak mendapat pengembangan karir. Uraian tersebut terlihat bahwa banyak dari milenial kota Surabaya yang memiliki niat untuk melakukan turnover intention.

Salah satu hal yang penting untuk di diperhatikan dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia yang terkait dengan persoalan tenaga kerja perusahaan yaitu turnover intention karyawan. Turnover intention ialah harapan yang sudah direnungkan serta dipikirkan secara secara atas kemauannya sendiri untuk menetapkan hubungan melalui kegiatan dan aktivitasn (Tampubolon & Sagala, 2020). Taraf turnover artinya tolak ukur yang relatif untuk menguji kestabilan suatu perusahaan dan bisa mewujudkan kemampuan di perusahaan. Adanya kecenderungan seorang karyawan untuk berhenti dari pilihannya sendiri dan keputusan untuk meninggalkan perusahaan karyawan merupakan masalah besar bagi perusahaan yang nantinya akan merugikan perusahaan (Ratnaningsih, 2021).

Dampak negatif dari adanya perpindahan karyawan di perusahaan ialah mewakilkan karyawan yang meninggalkan pekerjaannya di perusahaan itu, bila mana karyawan tersebut memiliki kemampuan dan terampil saat bekerja serta memiliki banyak pengalaman saat bekerja atau dikatakan karyawan tersebut memiliki posisi yang penting di dalam perusahaan, maka hal tersebut akan mengganggu efektivitas jalannya perusahaan. Turnover

intention merupakan masalah yang paling serius dalam sebuah perusahaan dan masalah ini telah muncul di berbagai perusahaan akhir-akhir ini.

Dengan adanya masalah tersebut tentunya akan berdampak negatif bagi perusahaan, misalnya memperlambat proses pencapaian tujuan di dalam perusahaan. Perpindahan karyawan yang tinggi mampu menyebabkan perusahaan tak se-efektif lagi sebab perusahaan ketiadaan karyawan yang punya pengalaman sebagai akibatnya karyawan lain yang bertahan diperusahaan harus melakukan pekerjaan yang lebih padat lagi (Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs, 2016).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Halim & Antolis, 2021), terdapat beberapa faktor-faktor penyebab terjadinya Turnover Intention diantaranya adalah kepuasan kerja, stres kerja, dan work life. Kepuasan kerja merupakan alasan penting bagi karyawan untuk tetap tinggal atau meninggalkan perusahaan atau organisasi. Karena penyebab turnover intention adalah kepuasan kerja karyawan. Dan untuk mengurangi terjadinya turnover intention pada perusahaan, perusahaan setidaknya harus meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Dimana kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Hasibuan et al., 2019).

Seorang karyawan harus menghadapi setiap tantangan, perubahan, maupun beban pekerjaan agar menjaga eksistensi kinerjanya. Hubungannya dengan pekerjaan yang di tekuni, setiap karyawan memiliki kemampuan

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

berbeda dalam mengelola beban pekerjaannya. Apabila beban pekerjaan melampaui kemampuan karyawan, maka dapat mengakibatkan stres. Apabila stres terjadi dalam pekerjaan maka dapat berpengaruh secara langsung pada kinerja karyawan (Atmaja & Suana, 2019).

Stress dapat muncul apabila seseorang mengalami beban atau tugas berat dimana orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan itu, maka tubuh akan berespon dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut. Seseorang yang tidak mampu menangani stres, akan mengakibatkan seseorang terbelenggu di situasi yang memperburuk kondisi fisik maupun mentalnya. Karyawan yang mengalami stress yang tinggi pada pekerjaan akan cenderung merasa lelah pada apa yang dia kerjakan, sehingga akan menimbulkan rasa acuh tak acuh pada pekerjaannya dan juga dapat mengurangi kinerja dalam pekerjaannya tersebut (Soeltan et al., 2021). Ketika seorang karyawan dapat memenuhi antara keterlibatan kehidupan dan kerjanya secara seimbang maka tidak akan ada konflik peran ganda yang terjadi dan mereka akan mencapai kepuasan terhadap kehidupan sehari-hari dan juga kepuasan terhadap kerjanya.

Namun, setiap karyawan memiliki tujuan masing-masing. Selain tujuan perusahaan yang harus mereka capai, masing-masing dari karyawan tersebut juga memiliki tujuan lain untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka yang berbeda. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan kebutuhan kehidupan sosial setiap karyawannya untuk membuat karyawan merasa nyaman dan bahagia dalam bekerja (Bhardwaj

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

et al., 2020). Jika karyawan mengalami stres pada saat bekerja secara terus menerus, hal ini pastinya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan juga organisasi serta akan memicu timbulnya turnover karyawan di perusahaan tersebut.

Menurut (Nyoman & Sri, 2018) Kepuasan kerja itu sendiri merupakan sikap emosional berupa rasa cinta dan rasa senang terhadap pekerjaannya, dimana sikap ini tercermin dalam perilaku seperti semangat kerja, disiplin, dan prestasi kerja. Menurut (Marcella & Ie, 2022) Kepuasan Kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Pada kenyataannya, kepuasan kerja yang ingin diterima karyawan tidak hanya tentang finansial melainkan pekerjaan yang karyawan jalani telah sesuai yang diinginkan, memiliki hubungan baik diantara sesama karyawan dan atasan, selain itu karyawan akan merasa sangat puas dengan pekerjaannya apabila karyawan mendapatkan tunjangan yang sesuai dengan jabatan dan pekerjaannya. Peningkatan komitmen organisasi dapat dikaitkan dengan peningkatan produktivitas dan niat berpindah yang lebih rendah. Sikap komitmen akan muncul pada diri karyawan, apabila karyawan merasa puas dengan apa yang diterima di perusahaan dan merupakan bentuk loyalitas kepada perusahaan dengan selalu memberikan yang terbaik untuk kemajuan dan tujuan perusahaan (Agus & Selvaraj, 2020).

Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri (Titisari, 2014). Kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja, karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja (Wibowo, 2016).

Kepuasan kerja tentunya akan berbanding lurus dengan tingkat stress kerja. Secara formal, stress didefinisikan sebagai suatu respons adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang (Ivancevich dan Matteson, 1980; Putro et al., 2020). Stress Kerja yaitu masalah stress yang dialami oleh karyawan sangat berdampak negatif bagi suatu perusahaan, karena jika karyawan mengalami stress dapat mengakibatkan kerugian yang relatif cukup diperhitungkan oleh perusahaan.

Perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang sangat tinggi dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan menempatkan suatu permintaan dalam kerja yang terus menerus pada karyawan dapat menimbulkan respon stress kerja. Faktor stress kerja ada 3 yaitu komunikasi antara atasan dan bawahan dalam bentuk pengawasan terhadap kinerja, pembagian tugas kerja dan tuntutan pekerjaan atau kapasitas karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Riady, 2018). Jika kedua hal tersebut tidak ditangani (Kepuasan Kerja & Stress Kerja) bukan tidak mungkin para

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

pekerja tersebut akan memilih untuk berpindah atau keluar dari suatu perusahaan (Turnover Intention). Hal ini tentu sangat mengkhawatirkan mengingat perusahaan membutuhkan karyawan-karyawan untuk menjalankan dan mengembangkan bisnisnya.

Turnover Intention ini juga akan berdampak pada karyawan lainnya yang masih bertahan di perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang keluar, maka semakin membuat karyawan yang tersisa di perusahaan tersebut resah, tak bersemangat dan mendorong niat untuk ikut mencari peluang yang lebih baik di luar sana dan akhirnya meningkatnya lagi keinginan berpindah (Alam & Asim, 2019). Tingginya tingkat turnover akan mengurangi efisiensi dan produktivitas perusahaan, sebaliknya jika tingkat turnover rendah maka efisiensi dan produktivitas perusahaan akan terjaga (Azeez et al., 2019). Tingginya tingkat turnover perusahaan akan berdampak bagi pendapatan perusahaan karena turnover menimbulkan biaya perekrutan, biaya pelatihan, dan biaya yang dikeluarkan untuk mengisi posisi yang kosong di dalam perusahaan (Khan & Du, 2019).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap 5 orang karyawan mengatakan bahwa mereka merasa pekerjaan yang mereka lakukan terasa berat dan hasil yang diperoleh tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga mengakibatkan karyawan merasa malas untuk bekerja dan sering datang terlambat dalam bekerja. Menurut beberapa karyawan, mereka keluar karena tekanan kerja yang semakin tinggi dengan tidak diimbangi kenaikan gaji dan mereka merasa bahwa gaji

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

yang diberikan perusahaan dirasa belum mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari. Hal ini menyebabkan tingginya persentase karyawan keluar berasal dari faktor kepuasan kerja dan stres kerja.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya dalam penelitian (Zahra et al., 2018) terdapat keterkaitan yang positif serta signifikan antara stress kerja pada maksud turnover intention. Hasil riset (Khaidir & Sugiati, 2016) Mengaitkan efek signifikan yang diperoleh dari hubungan stress dan kepuasan karyawan dengan hasil yang telah terbukti. Stress kerja memberikan dampak yang paling berpengaruh dibandingkan dengan variabel lain, faktor yang dipengaruhi stress kerja dapat dipengaruhi karena tekanan atau tuntutan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Waspodo & Handayani, 2018) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, Kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap turnover intention karyawan.

Penelitian yang dilakukan Nasution (2017) menunjukkan hasil positif terkait variabel lain seperti kepuasan kerja. Tingkat stress dan kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh pada turnover intention. Stress kerja memiliki pengaruh yang sama terhadap kepuasan kerja dalam faktor kondisi turnover intention (Kosanke, 2019) dan untuk menekan tingkat turnover intention maka perusahaan harus mengatasi permasalahan terkait tingkat stress dan kepuasan para karyawannya (Sewwandi & Perere, 2016).

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk membahas lebih dalam terkait “pengaruh stress kerja dan job satisfaction terhadap turnover intention pada karyawan”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengajukan Rumusan Masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat Pengaruh antara Stress Kerja terhadap Turnover Intention pada karyawan?
2. Apakah terdapat Pengaruh antara Job Satisfaction terhadap Turnover Intention pada karyawan?
3. Apakah terdapat Pengaruh antara Stress Kerja dan Job Satisfaction terhadap Turnover Intention pada karyawan?

## **C. Keaslian Penelitian**

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai sebuah bahan acuan dalam melihat permasalahan dalam penelitian ini. Penelitian oleh Nyoman & Sri (2018) pada 70 Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Denpasar menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif secara signifikan antara Stress Kerja terhadap Turnover Intention. Penelitian Sa’adah & Prasetyo (2018) melihat hubungan antara Stress kerja dengan Turnover Intention pada 117 karyawan PT Internusa Jaya Sejahtera Merauke, Papua. Hasil penelitian ini

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

menunjukkan bahwa variable Stress Kerja secara positif mempengaruhi tingginya Turnover Intention pada perusahaan tersebut.

Putra & Surya (2020) melihat adanya Pengaruh antara Stress kerja terhadap Turnover Intention dengan Dukungan social sebagai variable moderasi pada karyawan De vins sky Hotel Seminyak. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stress kerja secara signifikan dan positif terhadap Turnover Intention, dengan adanya dukungan social sebagai variable moderasi dapat memperlemah pengaruh antara stres kerja dan turnover intention di De vins sky Hotel Seminyak Bali. Penelitian yang dilakukan Deswarta et al (2021) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan rumah sakit prima pekanbaru. Hal tersebut berarti semakin meningkatnya stres kerja, maka akan semakin tinggi pula turnover intention yang terjadi.

Selanjutnya yakni sejumlah penelitian yang melihat variable Kepuasan kerja dengan Turnover Intention. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanti & Halilah (2019) pada 112 karyawan Rabbani di kawasan Bandung Raya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan turnover intention. Hal tersebut berarti bahwa ketika kepuasan kerja meningkat maka turnover intention akan menurun. Khotimah, Resha, & Djumali (2019) melihat pengaruh kepuasan kerja dengan turnover intention pada karyawan bagian Sewing PT Liris

dan hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Turnover Intention.

O'Connor (2018) meneliti Turnover Intention pada karyawan pelaksana sekolah umum di Texas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention. Penelitian Ratnaningsih (2021) menunjukkan stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada 60 karyawan Hotel Elresas Lamongan. Penelitian yang dilakukan oleh Lu et al. (2017) menyebutkan bahwa Kepuasan Kerja, Stress kerja, work-family conflict memiliki hubungan secara signifikan terhadap Turnover Intention.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan di atas, maka tujuan penelitian dilakukan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya Pengaruh antara Stress Kerja dengan Turnover Intention pada karyawan.
2. Untuk mengetahui adanya Pengaruh antara Job Satisfaction dengan Turnover Intention pada karyawan.
3. Untuk mengetahui adanya Pengaruh antara Stress Kerja dan Job Satisfaction dengan Turnover Intention pada karyawan.

## **E. Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberi manfaat secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

### **1. Manfaat teoritis**

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan pandangan atau referensi bagi peneliti selanjutnya, menambah pengetahuan berupa karya ilmiah pada bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi. Serta peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsi pengetahuan mengenai gambaran variable Stress Kerja, Job Satisfaction, serta Turnover Intention karyawan di Indonesia.

### **2. Manfaat praktis**

Peneliti berharap hasil penelitian ini mampu memberikan gambaran serta dapat dijadikan bahan rujukan dalam mengidentifikasi permasalahan mengenai Stress Kerja, Job Satisfaction, serta Turnover Intention pada karyawan.

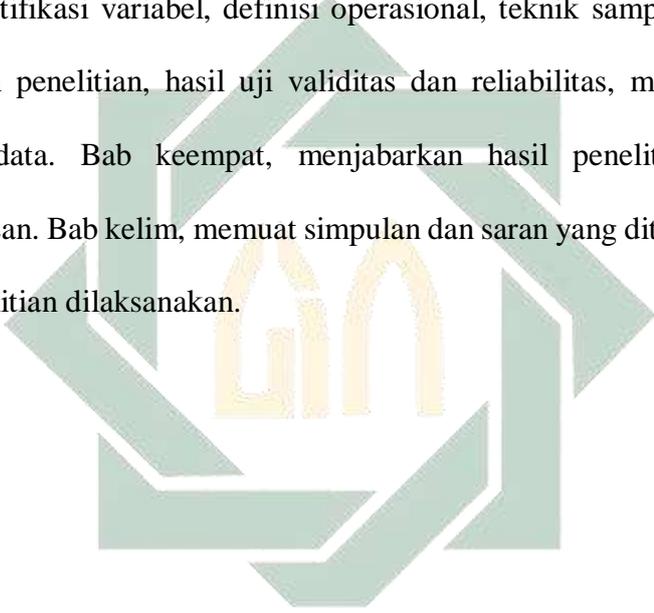
## **F. Sistematika Pembahasan**

Penelitian ini meliputi 5 bab, yakni pendahuluan, kajian pustaka, metodologi penelitian, hasil penelitian dan pembahasan, serta simpulan maupun saran.

Bab pertama, berisikan pendahuluan yang memaparkan mengenai latar belakang permasalahan, rumusan permasalahan, keaslian penelitian, tujuan

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

penelitian, manfaat penelitian, maupun sistematika susunan pembahasan. Bab kedua, menjabarkan penelitian ustaka, hubungan antarvariabel, kerangka teoretis dan hipotesis. Bab ketiga, meliputi rancangan penelitian, mengidentifikasi variabel, definisi operasional, teknik sampling, sampel, instrumen penelitian, hasil uji validitas dan reliabilitas, maupun teknik analisis data. Bab keempat, menjabarkan hasil penelitian maupun pembahasan. Bab kelima, memuat simpulan dan saran yang ditemukan pada saat penelitian dilaksanakan.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Stress Kerja**

##### **1. Pengertian Stress Kerja**

Hasibuan (2018) menyatakan bahwa seseorang yang mengalami stres kerja menjadi nervous dan merasa kekhawatiran yang berlebihan sehingga mereka sering marah-marah, agresif, tidak relaks dan memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Sedangkan menurut (Aksa & Transistari 2021) mendefinisikan stres kerja adalah perasaan tekanan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Suryani & Maha Yoga (2018) menyatakan bahwa stres kerja adalah peristiwa rumit yang dirasakan oleh personal sehingga dapat berdampak negatif dan positif terhadap diri seseorang tergantung cara meresponnya. Mangkunegara (2017) mendefinisikan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Stres adalah tekanan yang dirasakan pekerja saat menjalankan tugas atau kewajibannya, yang disebabkan oleh pekerjaan dan banyak hal lainnya. (Badu, Q & Djafri, 2017). Stres kerja berdampak bagi kapasitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sebab stress bisa menunda goals yang diharapkan dan bisa merugikan perusahaan. Lingkungan kerja yang mencakup sarana maupun prasarana fisik maupun non fisik juga merupakan suatu hal yang harus

diperhatikan dan tentunya dipenuhi oleh perusahaan guna menunjang karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Andy, 2019).

Stres kerja menurut Wu, et al (2018) didefinisikan sebagai respons individu terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang tersedia untuk mereka tangani. Stres kerja juga didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan tugas diluar batas kemampuannya agar menciptakan kinerja yang tinggi serta sumber daya yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sangat terbatas yang mengakibatkan penghargaan yang didapatkan karyawan tidak sebanding dari permintaan untuk memenuhi tugasnya (Pandey, 2020). Terdapat dua jenis stresor menurut Moorhead & Griffin (2019), yaitu stresor yang memiliki hubungan terhadap pekerjaan (stresor organisasional) dan stresor yang tidak memiliki hubungan terhadap pekerjaan (non work stresor). Stres di tempat kerja adalah suatu kondisi yang muncul hasil dari interaksi orang dengan pekerjaan yang ditandai adanya perubahan pada manusia yang membuat mereka menyimpang dari fungsi normalnya (Robbins, 2006).

Stres kerja adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (constraints), atau tuntutan (demans) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Tanjung & Hutagalung,

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

2018). Stres kerja sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan pada seseorang (Aswan & Waruwu, 2018). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2020).

## **2. Faktor Stress Kerja**

Menurut (Tanjung & Hutagalung, 2018) timbulnya stres dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor :

1. Faktor Organisasi berpengaruh terhadap stres kerja karyawan dimana semua aktivitas di dalam perusahaan berhubungan dengan karyawan. Seperti tuntutan kerja atau beban kerja yang terlalu berat, kerja yang membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stres tinggi.
2. Faktor Lingkungan dengan adanya lingkungan sosial turut berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Dimana adanya dukungan sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres karyawan akan tinggi.
3. Faktor Pekerjaan yang dimaksud meliputi tugas bersifat fisik seperti: kondisi kerja, tempat kerja, sikap kerja, alat dan sarana kerja. Tugas bersifat mental meliputi: tanggung jawab

pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan.

4. Faktor Individu Adanya faktor individu berperan juga dalam mempengaruhi stres karyawan. Di mana kepribadian seseorang akan menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak.

### **3. Aspek Stress Kerja**

Menurut (Parker dan De Cotiis, 1983) terdapat 2 Aspek pada Stress Kerja yakni :

#### **1. Tekanan Waktu**

Tekanan waktu merupakan perasaan pada individu saat berada di bawah tekanan yang substansial. Tekanan waktu ini merupakan persepsi dari pekerja saat tidak mampu menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan.

#### **2. Kecemasan**

Kecemasan berkaitan dengan tegangan atau tekanan yang dialami oleh pekerja yang disebabkan oleh syarat-syarat dari pekerjaan mereka. Kecemasan adalah keadaan emosional yang tidak menyenangkan yang memiliki konsekuensi adaptif dan maladaptive.

## **B. Job Satisfaction**

### **1. Pengertian Job Satisfaction**

Menurut Cronley & Kim (2017) kepuasan kerja adalah suatu sudut pandang yang subjektif dari seorang individu mencakup perasaannya mengenai pekerjaan dan kondisi perusahaan tempat dia bekerja. Selain itu, job satisfaction merupakan keadaan emosional perasaan yang menyenangkan dihasilkan dari nilai-nilai pekerjaan. Menurut Hee et al., (2019), job satisfaction adalah perasaan yang dirasakan oleh pekerja terhadap pekerjaan, dan berdasarkan 2 faktor yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Novita & Kusuma (2020) menyatakan bahwa job satisfaction merupakan bentuk rasa yang timbul dari dalam diri individu, di mana dia mengevaluasi karakteristik pekerjaan tersebut secara positif. Menurut Wibowo et al. (2021) job satisfaction adalah nilai positif atau negatif yang timbul dari seseorang dari aspek tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja. Job Satisfaction sebenarnya tergantung dari masing-masing individu karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda.

Menurut Ganapathi (2018) job satisfaction adalah sikap emosional individu yang merasa senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Ulfa & Muchlis (2021) job satisfaction menunjukkan kesesuaian antara harapan individu dengan imbalan yang diterima dalam pekerjaan. Tercermin pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kinerja. Job satisfaction menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Rismayanti et al., 2018).

Job satisfaction adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Sementara itu kepuasan kerja adalah sejauh mana seorang individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan, yang merupakan respon emosional terhadap tugas seseorang serta kondisi fisik dan sosial di tempat kerja. Job satisfaction dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang karyawan harapkan akan diperoleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya karyawan peroleh dari hasil (Handoko, 2020).

Menurut (Suhanto, 2019) memberikan definisi lain yang menyatakan bahwa job satisfaction merupakan hasil dari berbagai macam sikap (attitude) yang dimiliki oleh pegawai. Dalam hal ini dimaksud dengan sikap tersebut adalah hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan beserta faktor-faktor yang spesifik seperti pengawasam, gaji dan tunjangan, kesempatan untuk mendapatkan promosi dan kenaikan pangkat, kondisi kerja, dan faktor lainnya.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa job satisfaction adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Yang mana sikap ini kemudian ditunjukkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

## **2. Faktor Job Satisfaction**

Menurut (Fitriani et al., 2020) terdapat tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi job satisfaction, yaitu sebagai berikut:

### **1. Faktor yang terkait dengan pegawai**

a. Usia. Pegawai dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas daripada pegawai yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tua memiliki kehidupan yang stagnan, kehidupan mereka sudah mapan dan mereka telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda.

b. Jenis kelamin. Biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi yang lebih rendah daripada laki-laki. Oleh karena itu mereka lebih mudah puas dengan pekerjaannya. Salah satu alasan kepuasan itu adalah karena mereka tidak memiliki beban ekonomi seberat lakilaki.

- c. Lamanya Bekerja. Pegawai pada tahap awal mengalami kepuasan kerja yang lebih besar, tetapi ketika mereka mencapai usia 45 tahun sampai 55 tahun, tingkat kepuasan kerja mereka menurun dan akan meningkat lagi setelah usia ini.
- d. Kepribadian. Pegawai yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, kolega, keluarga, dengan bos atau manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.
- e. Orang yang bergantung. Pencari nafkah dengan sedikit tanggungan (orang yang bergantung padanya) lebih puas terhadap pekerjaannya daripada mereka dengan tanggungan keluarga yang lebih besar.
- f. Ambisius. Ketika kinerja dan ambisi pegawai tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.
- g. Kemampuan mental. Jika pegawai memiliki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut untuk pekerjaan tertentu, hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

## 2. Faktor yang terkait dengan organisasi atau perusahaan

- a. Gaji. Sejumlah gaji yang diterima haruslah sebanding dengan usaha yang dikeluarkan dalam bekerja.

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

- b. Kesempatan promosi. Jika pegawai tidak memperoleh promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya, maka hal itu akan menyebabkan ketidakpuasan. Promis yang tidak tepat waktu juga bisa menimbulkan ketidakpuasan.
- c. Rasa aman. Jika pegawai memiliki rasa aman secara sosial, ekonomi, dan psikologis dari pekerjaannya, hal itu akan membawa kepuasan maksimum di antara para pegawai.
- d. Pengawas/penyelia. Jika penyelia suportif, fair dan berpengetahuan luas, hal itu akan mendatangkan kepuasan di antara pegawai. Pegawai akan menunjukkan loyalitas, dan ketulusan terhadap penyelia. Sikap pegawai terhadap pekerjaan secara keseluruhan akan berubah jika penyelia baik.

### 3. Faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri

- a. Kondisi kerja. Pegawai mencintai pekerjaannya dan memberi energi maksimumnya ketika kondisi kerjanya memadai. Cahaya ventilasi, kelembaban, temperatur, kebersihan, lokasi, dan banyak lagi secara positif terkait dengan kepuasan kerja.
- b. Ketrampilan. Pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan mendatangkan perasaan puas yang kuat di antara para pegawai. Makna, status, dan tanggung jawab dipengaruhi oleh ketrampilan pekerjaan. Semakin banyak pegawai

melakukan pekerjaan terampil, maka semakin puas pegawai tersebut.

- c. Hubungan dengan rekan kerja Semakin pegawai terhubung dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas di tempat kerja.
- d. Lokasi tempat kerja. Jika tempat kerja berlokasi dekat dengan fasilitas-fasilitas umum, seperti pusat perbelanjaan, fasilitas media, fasilitas hiburan, fasilitas transportasi, dan banyak lagi fasilitas lain yang mudah dijangkau, maka pegawai memperoleh kepuasan dari pekerjaannya.
- e. Pekerjaan itu sendiri. Jika pekerjaan dirotasi, pegawai memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan atau jika perubahan diperkenalkan di tempat kerja, hal itu akan mendatangkan kepuasan daripada hanya melakukan pekerjaan rutin.

### **3. Aspek Job Satisfaction**

Adapun beberapa aspek job satisfaction Menurut Spector (1997) yaitu :

1. Gaji

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dianggap sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

di dalam organisasi. Karyawan memandang gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi yang diberikan terhadap perusahaan.

## 2. Promosi

Faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Kesempatan inilah yang memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Organisasi yang memiliki jenjang karir yang jelas juga akan berdampak pada produktivitas karyawan, karena karyawan akan berusaha semaksimal mungkin menunjukkan potensi terbaik yang dimiliki untuk mendapatkan kesempatan promosi.

## 3. Atasan

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu karyawan untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawannya. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan meningkat bila atasan langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada para karyawannya.

#### 4. Tunjangan Kepuasan terhadap karyawan

Dalam hal ini yakni perusahaan dapat memberikan kompensasi di luar gaji pokok kepada karyawannya yang bertujuan untuk memotivasi atau mempertahankan kinerja para karyawan agar produktivitas yang dihasilkan selalu maksimal.

#### 5. Penghargaan (tidak dalam bentuk uang)

Imbalan ini dapat berupa liburan gratis yang difasilitasi oleh perusahaan atau dapat juga berupa barang maupun seminar di luar kota atau di luar negeri secara gratis bagi kinerja yang dianggap bagus.

#### 6. Peraturan dan prosedur-prosedur dalam pekerjaan

Pada umumnya sebuah organisasi telah menetapkan beberapa peraturan dan prosedur dalam bekerja namun terkadang pemberlakuan peraturan dan prosedur yang terlalu ketat dapat menimbulkan ketidakpuasan dan demotivasi bagi karyawannya. Karyawan merasa peraturan dan prosedur yang ketat membatasi ruang geraknya untuk berkreasi dalam penyelesaian tugas.

#### 7. Rekan Kerja

Karyawan akan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dalam bekerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu sebaiknya karyawan mempunyai rekan sekerja yang

ramah dan mendukung. Hal ini penting dalam mencapai kepuasan kerja.

8. Sifat Pekerjaan Kepuasan terhadap jenis dari pekerjaan yang dilakukan

Dalam hal ini, setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

9. Komunikasi

Kepuasan terhadap komunikasi yang terjalin baik dalam perusahaan maupun di dalam sebuah tim. Komunikasi di sini juga berlaku kepada atasan maupun rekan kerja. Komunikasi yang efektif dapat mengurangi timbulnya konflik di dalam sebuah organisasi.

### **C. Turnover Intention**

#### **1. Pengertian Turnover Intention**

Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk keluar perusahaan. Sedangkan turnover adalah keluarnya karyawan dikarenakan keinginan sendiri (Dewi, 2021). Menurut Mobley (2011) 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. Menurut Ekhsan (2019)

menyatakan turnover intention menggambarkan bagaimana tingkat  
<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

keinginan keluar karyawan dalam pekerjaannya. Turnover intention ini dipicu oleh bagaimana individu melihat kelangsungan hubungan dirinya dengan perusahaan yang tidak menjamin secara pasti keinginannya sebagai tenaga kerja pada perusahaan tersebut.

Tingkat turnover intention dipengaruhi oleh kondisi kerja yang tidak sesuai dengan harapannya terhadap pandangan karyawan terhadap bagaimana perusahaan dapat memenuhi keinginan para karyawan bersangkutan. (Muplihah & Kusmayadi, 2021). Turnover merupakan pengunduran diri permanen dari organisasi, secara sukarela maupun tidak sukarela. Seperti halnya ketidakhadiran, manajer tidak bisa sepenuhnya menghilangkan pergantian karyawan, tetapi mereka ingin meminimalkan, terutama untuk karyawan yang berkinerja tinggi (Stephen Robbins P & Mary Couter, 2010).

Menurut Kristiyanto & Khasanah (2021) turnover is conscious willfulness to seek for other alternatives in other organization yang artinya mempunyai kesadaran untuk memiliki keinginan mencari alternatif pekerjaan di organisasi lain. Niat turnover dapat diartikan sebagai keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan berusaha mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya (Waspodo et al., 2013). Menurut Nafiudin & Umdiana (2017) turnover intention adalah niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik pada masa yang akan datang. Menurut Adhari (2021) turnover intention adalah

kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaannya saat

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

ini secara sukarela atau tidak karena kurangnya daya tarik dari pekerjaan saat ini dan adanya alternatif pekerjaan lain.

Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dengan mencari pekerjaan alternatif lain yang dianggap lebih baik dalam beberapa bulan ke depan (Nafiudin & Umdiana, 2017). Berdasarkan pendapat para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa turnover intention adalah suatu tindakan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dengan berbagai alasan untuk berhenti dari pekerjaannya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Turnover intention bisa menjadi hal yang penting bagi perusahaan itu sendiri karena akan menurunkan keinginan dalam keterampilan dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

## **2. Faktor Turnover Intention**

Beberapa factor yang mendorong terjadinya perilaku turnover intention karyawan tersebut. Seseorang tidak akan meninggalkan organisasi tanpa suatu alasan atau faktor yang memicu timbulnya keinginan untuk berpindah atau turnover intention. Menurut Supriadi et al., (2021) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya turnover intention yaitu :

1. Faktor lingkungan yang terdiri dari tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan dan kesempatan kerja.

2. Faktor individu yang terdiri dari kepuasan kerja, komitmen pada institusi, stress pekerjaan, perilaku mencari kerja, pelatihan umum/ peningkatan kompetensi, perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaan.
3. Faktor struktural yang terdiri dari otonomi, keadilan, remunerasi, kemungkinan promosi, rutinitas kerja, dan dukungan sosial.

### **3. Aspek Turnover Intention**

Terdapat tiga aspek untuk mengukur turnover intention pada karyawan Menurut (Mobley et al., 1979):

1. Berfikir untuk mengundurkan diri

Saat karyawan merasa diperlakukan tidak adil, maka terlintas dalam pikiran mereka untuk keluar dari organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa perlakuan yang tidak adil akan menstimuli karyawan berpikir keluar dari organisasi.

2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain

Ketidakmampuan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan dapat memicu karyawan untuk berpikir mencari alternatif pekerjaan pada organisasi yang lain. Hal ini merupakan suatu konsekuensi logis saat suatu perusahaan tidak mampu memberikan/memenuhi kebutuhan karyawan seperti kemampuan perusahaan lain memiliki kemampuan yang baik dalam memenuhi kebutuhan karyawan.

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

3. Adanya keinginan untuk keluar atau mengundurkan diri

Salah satu indikator tingginya keinginan karyawan keluar dari organisasi adalah keaktifan seseorang mencari pekerjaan pada organisasi lain. Karyawan memiliki motivasi untuk mencari pekerjaan baru pada organisasi lain yang dianggap mampu memenuhi kebutuhan mereka (adil terhadap karyawan).

**D. Hubungan Antar Variabel Stress Kerja dan Job Satisfaction terhadap Turnover Intention**

Penyebab stres antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggungjawab, konflik kerja, perbedaan yang lain antara pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam bekerja (Sinambela, 2016). Stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (Diana, 2021). Prayogi et al. (2019) mendapatkan hasil tentang stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Artinya semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan suatu perusahaan akan menimbulkan keinginan berpindah tempat kerja tinggi.

Begitupun pada variable Job Satisfaction yang lebih tinggi berkaitan dengan rendahnya tingkat pergantian pegawai, yaitu proporsi pegawai yang meninggalkan organisasi. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa Job Satisfaction berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover

Intention, dimana Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

cenderung untuk bertahan dalam perusahaan. Sedangkan individu yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung memilih keluar dari perusahaan (Ni Wayan, 2018).

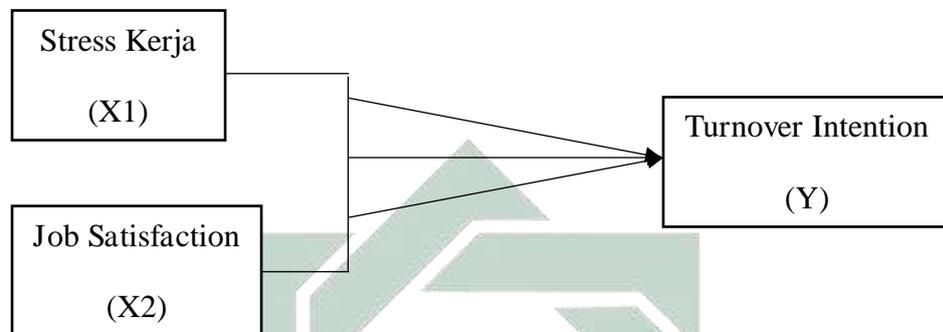
Job Satisfaction diartikan pada suatu keadaan yang berkaitan dengan reaksi emosional dari persepsi karyawan yang telah mendapatkan kebutuhan dan permintaan yang diinginkannya dari pekerjaan yang dilakukannya. Kemudian Stress kerja dikaitkan dengan perasaan yang menimbulkan rasa ketidakpuasan seorang karyawan, sehingga berdampak baik secara psikologis, fisik maupun pada pekerjaan yang dikerjakan. Dengan adanya tingkat Stress Kerja yang tinggi dan Job Satisfaction yang rendah pada akhirnya akan mampu menimbulkan pemikiran Turnover Intention yakni keputusan untuk berhenti dari pekerjaan.

#### **E. Kerangka Teoritik**

Turnover Intention yang dialami oleh karyawan dapat dipengaruhi dari berbagai variabel. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Nurfitriani & Arwin (2020) terdapat pengaruh yang signifikan antara Stress Kerja dengan Turnover Intention pada 243 karyawan yang mana Stress kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kondisi psikologis karyawan. Selanjutnya, Winda, dkk (2019) dalam penelitiannya membuktikan bahwa Job Satisfaction berpengaruh secara simultan terhadap Turnover Intention pada karyawan. Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan variabel stress kerja dan job satisfaction dengan turnover intention pada karyawan. Bagan kerangka teoritik dalam penelitian

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Teoritik

Gambar 1. Menjelaskan bahwa Stress Kerja berhubungan dengan Turnover Intention, yang mana apabila karyawan memiliki Stress kerja yang tinggi, maka akan tinggi pula Turnover Intention yang terjadi pada Perusahaan. Selanjutnya, Kepuasan kerja yang diperoleh oleh karyawan juga berpengaruh dengan Turnover Intention, dimana ketika karyawan memiliki Kepuasan Kerja yang rendah, maka Turnover Intention yang terjadi pada perusahaan akan tinggi. Karyawan yang memiliki tingkat Stress Kerja yang rendah dan tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi maka tingkat Turnover Intention yang terjadi di perusahaan akan memiliki nilai yang rendah.

## F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritik di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Stress Kerja terhadap Turnover Intention pada karyawan.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Job Satisfaction terhadap Turnover Intention pada karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Stress Kerja dan Job Satisfaction terhadap Turnover Intention pada karyawan.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Metode dalam penelitian ini adalah metode rancangan penelitian kuantitatif korelasional. Metode korelasional bertujuan untuk menganalisa keterhubungan sebab akibat yang telah dibuat (Sugiyono, 2017). Sejalan dengan tujuan dari penelitian ini yang mana untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan job satisfaction terhadap turnover intention pada karyawan.

#### **B. Identifikasi Variabel**

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (X1 dan X2) dan satu variabel terikat (Y) yang akan diteliti, antara lain :

1. Variabel X1 : Stress Kerja
2. Variabel X2 : Job Satisfaction
3. Variabel Y : Turnover Intention

#### **C. Definisi Operasional**

##### **1. Stress kerja**

Stress Kerja merupakan suatu keadaan di mana karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan tugas diluar batas kemampuannya agar menciptakan kinerja yang tinggi serta sumber daya yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sangat terbatas yang mengakibatkan penghargaan yang didapatkan karyawan tidak sebanding dari permintaan untuk memenuhi

tugasnya. Stress Kerja dapat diukur dengan Job Stress Scales (JSS) berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Parker dan DeCotiis (1983).

## **2. Job satisfaction**

Job Satisfaction merupakan persepsi karyawan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerja. Job Satisfaction merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya (Handoko, 2020). Job Satisfaction dapat diukur dengan Job Satisfaction Survey berdasarkan teori yang dikemukakan (Spector, 1997). Adapun indikator dari job satisfaction yakni Gaji, Promosi, Kepemimpinan, Tunjangan Kepuasan terhadap karyawan, Penghargaan (tidak dalam bentuk uang), Peraturan dan prosedur-prosedur dalam pekerja, rekan kerja, sifat pekerjaan kepuasan terhadap jenis dari pekerjaan yang dilakukan dan Komunikasi.

## **3. Turnover intention**

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. Turnover Intention dapat diukur dengan Turnover Intention Scale berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Mobley et al., (1979). Skala ini kemudian dikembangkan oleh

Mahdi et al., (2012) menjadi 9 aitem dari 3 dimensi.

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

#### D. Populasi dan Teknik Sampling

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada 2 perusahaan yang mana memiliki sebuah kesamaan yakni bergerak pada bidang distributor handphone. Kedua perusahaan tersebut yakni, PT. Harapan Cellular Makmur yang beralamat di Jl. Pacuan Kuda No. 56, Petemon, Kec. Sawahan, Kota Surabaya dengan jumlah 150 Karyawan. Dan, PT. Pertama Kilau Makmur yang beralamat di Ko Pengampon Square Blok-E No.10 Jl. Semut Baru, Bongkaran, Kec. Pabean Cantikan, Kota Surabaya dengan jumlah 100 Karyawan.

Berikut ini tabel jumlah karyawan dalam total populasi penelitian :

Tabel 1. Jumlah Karyawan

No.	Nama Perusahaan	Jumlah
1.	PT Harapan Cellular Makmur	150 karyawan
2.	PT Pertama Kilau Makmur	100 karyawan
	<b>Jumlah</b>	250 karyawan

Penentuan Sampel dalam penelitian ini Berdasarkan tabel pedoman penentuan ukuran sampel oleh (Isaac & Michael, 1982;Sulfiana et al., 2018) dengan melihat taraf kesalahan 5% dari jumlah populasi maka, sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 146 orang karyawan.

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan non-probability sampling yakni dengan teknik purposive sampling. Menurut Sugiyono (2018) non probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel dengan tidak memberi peluang atau kesempatan

<http://diglib.unisa.ac.id/> <http://diglib.unisa.ac.id/> <http://diglib.unisa.ac.id/>

Sedangkan teknik Purposive sampling menurut Sugiyono (2018) adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti.

#### **E. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian menurut Arikunto (2011) adalah alat yang digunakan oleh peneliti sebagai alat pengumpul data yang sistematis. Penggunaan instrumen yang dilakukan untuk menghasilkan data yang akurat (Arikunto, 2011). Data tersebut dapat diuji menggunakan skala sebagai metode dari sebuah instrumen yang digunakan pada skala tersebut. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2017) merupakan skala digunakan untuk mengukur sikap, pendapat maupun persepsi pada seseorang dalam sebuah fenomena sosial. Terdapat dua jenis pernyataan dalam skala likert yaitu pernyataan favorable (mendukung variabel) dan pernyataan unfavourable (tidak mendukung variabel) (Sugiyono, 2017).

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini berupa angket atau kuisioner. Instrumen yang digunakan untuk mengukur efikasi diri dan psychological well being merupakan hasil adaptasi dari penelitian sebelumnya. Sebelum kuisioner penelitian ini digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus diuji validitas dan reabilitasnya. Alat ukur menggunakan skala likert terdiri dari empat pilihan yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Nilai

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

dalam alat ukur ini dimulai dari 1 – 4 dengan pernyataan favorable maka nilainya adalah SS = 4, S = 3, TS = 2, STS = 1, sedangkan untuk pernyataan yang unfavourable maka nilainya adalah SS = 1, S = 2, TS = 3, STS = 4.

## 1. Stress Kerja

### a. Alat Ukur

Instrumen yang digunakan dalam Stress Kerja ini yakni skala Job Stress Scales (JSS) yang diperoleh dari mengadaptasi berdasarkan teori yang dikembangkan Parker & DeCotiis (1983). yang terdiri dari 17 aitem dengan 4 pilihan jawaban skala likers antara lain (1) Sangat tidak setuju, (2) Tidak setuju, (3) Setuju, (4) Sangat setuju. Dibawah ini adalah blue print skala Stress Kerja :

Tabel 2. Blue Print Skala Stress Kerja

Indikator	Nomor	Jumlah
Waktu yang digunakan untuk bekerja menghalangi kegiatan lain	3,6,9,13,14	5
Jumlah pekerjaan dan waktu yang dimiliki tidak sesuai tuntutan pekerjaan membuat lelah	8,12,16	3
Perasaan yang terjadi ketika bekerja	1,2,5,7,10,15	6
Pekerjaan tidak sesuai seharusnya	4,17,11	3
Total		17

### b. Validitas dan Realiabilitas

Validitas berasal dari kata validity yang artinya sejauh mana

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsinya. Alat ukur dinyatakan valid apabila hasil pengukuran sesuai dengan maksud tujuan dari pengukuran tersebut. Uji validitas dilakukan untuk mengukur kelayakan aitem aitem pada suatu variabel. Skala dianggap valid bila memiliki nilai koefisien diatas 0,30 (Sugiyono, 2013).

Reliabilitas berasal dari kata reliability. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi dapat dikatakan sebagai pengukuran yang reliable. Menurut Azwar (2016) jika koefisien Cronbach's Alpha 0,6 dapat dikatakan reliabilitasnya kurang baik. Sedangkan apabila koefien Cronbach's Alpha  $> 0,8$  tingkat reliabilitasnya dapat diterima jika. Teknik yang digunakan adalah teknik koefien Cronbach's Alpha dengan bantuan SPSS (Statistical Package for the Sciences).

Penelitian ini merujuk pada pendapat Arikunto (2013) yang menyertakan bahwa instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai kriteria soal antara 0,6 – 1,00.

Berikut ini adalah tabel hasil uji validitas dari skala Stress Kerja :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Skala Stress Kerja

<b>Aitem</b>	<b>Corrected Item- Total Correlation</b>	<b>Keterangan</b>
<b>A1</b>	.565	Valid
<b>A2</b>	.602	Valid
<b>A3</b>	.236	Tidak Valid

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

<b>A4</b>	.497	Valid
<b>A5</b>	.699	Valid
<b>A6</b>	.332	Valid
<b>A7</b>	.462	Valid
<b>A8</b>	.703	Valid
<b>A9</b>	.662	Valid
<b>A10</b>	.679	Valid
<b>A11</b>	.009	Tidak Valid
<b>A12</b>	.178	Tidak Valid
<b>A13</b>	.168	Tidak Valid
<b>A14</b>	.332	Valid
<b>A15</b>	.462	Valid
<b>A16</b>	.703	Valid
<b>A17</b>	.662	Valid

Berdasarkan hasil tabel 3. dari uji validitas pada skala stress kerja diatas, dapat ditarik kesimpulan dari 17 butir item yang diujicobakan ada 4 butir item yang dinyatakan tidak valid karena memiliki koefisien  $< 0,30$ . Berbeda dengan 13 aitem lainnya yang dinyatakan valid, disebabkan memiliki nilai koefisien  $> 0,30$  yang bisa digunakan dalam penelitian. Sesudah pengujian validitas, butir yang dianggap tidak valid (gugur) dikeluarkan dari skala dan mengubah nomor pada butir-butir aitem.

Berikut ini adalah tabel hasil uji reliabilitas dari skala stress kerja :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Skala Stress Kerja

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Jumlah Aitem (N)</b>
<b>.844</b>	13

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini mempergunakan koefisien Cronbach's Alpha. Alat ukur yang bernilai reliabilitas baik jika menunjukkan koefisien lebih dari 0.60 (Azwar, 2013). Prosedur yang dipergunakan pada penelitian ini, yaitu Cronbach's Alpha. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas Cronbach Alpha yang telah dipaparkan diatas maka alat ukur yang digunakan dapat dikatakan reliabel karena bernilai  $0,844 > 0,60$ .

## 2. Job Satisfaction

### a. Alat Ukur

Pengukuran skor job satisfaction karyawan pada penelitian ini mengadaptasi dari skala Job Satisfaction Survey berdasarkan teori yang dikemukakan (Spector, 1997). Dengan jumlah sebanyak 25 aitem dari 9 dimensi dengan nilai reabilitas  $> 0.50$ . Berikut ini adalah tabel blue print skala Job Satisfaction :

Tabel 5.Blue Print Skala Job Satisfaction

Indikator	Nomor	Jumlah
Gaji	1,3,25	3
Promosi	2,4,7	3
Supervisi	5,7,16	3
Tunjangan	6,10,17	3
Penghargaan	20,23	2
Prosedur Operasional	9,24,13	3
Rekan Kerja	8,11,15	3
Sifat Pekerjaan	12,18,22	3
Komunikasi	14,19,21	3
Total		25

b. Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur kelayakan aitem aitem pada suatu variabel. Skala dianggap valid bila memiliki nilai koefisien diatas 0,30 (Sugiyono, 2013). Skala job satisfaction terdiri dari 25 item dan menjalani satu kali putaran untuk menguji skala. Hasil pengukuran tertera dalam tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Skala Job Satisfaction

<b>Aitem</b>	<b>Corrected Item- Total Correlation</b>	<b>Keterangan</b>
<b>B1</b>	.609	Valid
<b>B2</b>	.630	Valid
<b>B3</b>	.721	Valid
<b>B4</b>	.698	Valid
<b>B5</b>	.610	Valid
<b>B6</b>	.707	Valid
<b>B7</b>	.722	Valid
<b>B8</b>	.781	Valid
<b>B9</b>	.384	Valid
<b>B10</b>	.474	Valid
<b>B11</b>	.448	Valid
<b>B12</b>	.471	Valid
<b>B13</b>	.530	Valid
<b>B14</b>	.630	Valid
<b>B15</b>	.698	Valid
<b>B16</b>	.610	Valid
<b>B17</b>	.707	Valid
<b>B18</b>	.722	Valid
<b>B19</b>	.781	Valid
<b>B20</b>	.448	Valid
<b>B21</b>	.471	Valid
<b>B22</b>	.530	Valid

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

<b>B23</b>	.722	Valid
<b>B24</b>	.781	Valid
<b>B25</b>	.351	Valid

Berdasarkan hasil table 6. dari uji validitas pada skala job satisfaction diatas, dapat ditarik kesimpulan semua item dinyatakan valid karena angka pada tabel corrected item-total correlation menunjukkan angka diatas 0,30.

Berikut ini adalah tabel hasil uji realibilitas dari skala job satisfaction :

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Skala Job Satisfaction

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Jumlah Aitem (N)</b>
<b>.931</b>	25

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini mempergunakan koefisien Cronbach's Alpha. Alat ukur yang bernilai reliabilitas baik jika menunjukkan koefisien lebih dari 0.60 (Azwar, 2013).

Prosedur yang dipergunakan pada penelitian ini, yaitu *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan table 3.5 hasil pengujian reliabilitas Cronbach Alpha yang telah dipaparkan diatas maka alat ukur yang digunakan dapat dikatakan reliabel karena bernilai  $0,931 > 0,60$ .

### 3. Turnover Intention

#### a. Alat Ukur

Turnover Intention pada karyawan diukur dengan Turnover Intention Scale yang diadaptasi berdasarkan teori yang

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

dikemukakan Mobley et al., (1979). Skala ini kemudian dikembangkan oleh Mahdi et al., (2012) menjadi 9 aitem dari 3 dimensi. Berikut ini adalah tabel blue print skala turnover intention.

Tabel 8. Blue Print Skala Turnover Intention

<b>Indikator</b>	<b>Nomor</b>	<b>Jumlah</b>
Gaji	1,3,25	3
Promosi	2,4,7	3
Supervisi	5,7,16	3
<b>Total</b>		<b>25</b>

b. Validitas dan Reliabilitas

Kriteria penentuan Aitem dikategorikan sebagai Aitem yang memenuhi indeks daya diskriminasi apabila koefisien korelasi Aitem dengan skor total skala yang dikoreksi sama dengan atau lebih besar daripada 0,300. Apabila tidak dapat memenuhi koefisien sebesar 0,300 dapat diturunkan menjadi 0,250 (Azwar, 2017).

Kriteria pengujian daya diskriminasi Aitem dalam penelitian dinyatakan memenuhi syarat apabila koefisien korelasi Aitem total yang dikoreksi lebih besar dari pada 0,250. Skala turnover terdiri dari 9 item dan menjalani satu kali putaran untuk menguji skala. Hasil pengukuran tertera dalam tabel berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Skala Turnover Intention

<b>Aitem</b>	<b>Corrected Item- Total Correlation</b>	<b>Keterangan</b>
--------------	--	-------------------

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

c1	.546	Valid
c2	.732	Valid
c3	.586	Valid
c4	.540	Valid
c5	.612	Valid
c6	.548	Valid
c7	.537	Valid
c8	.680	Valid
c9	.681	Valid

Berdasarkan pemaparan diatas, semua item dinyatakan valid karena angka pada tabel corrected item-total correlation menunjukkan angka diatas 0,30.

Berikut ini adalah tabel hasil uji realibilitas dari skala turnover intention :

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Skala Turnover Intention

Cronbach's Alpha	Jumlah Aitem (N)
.787	9

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini mempergunakan koefisien Cronbach's Alpha. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas Cronbach Alpha yang telah dipaparkan diatas maka alat ukur yang digunakan dapat dikatakan reliabel karena bernilai  $0,787 > 0,60$ .

## F. Analisis Data

Pada penelitian ini uji analisis statistiknya akan menggunakan regresi berganda. Syarat yang harus dipenuhi untuk menggunakan analisis <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

regresi adalah terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas sebaran, linieritas hubungan dan uji multikolinearitas.

1) Uji normalitas

Menurut Ghozali (2018) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

**Kaidah pengujian:**

Jika  $\text{sig} > 0,05$ , maka distribusi data normal

Jika  $\text{sig} < 0,05$ , maka distribusi data tidak normal.

Berikut ini adalah tabel hasil Uji Normalitas :

Tabel 11. Uji Formalitas

		<b>Unstandardized Residual</b>
<b>N</b>		148
<b>Normal Parameters,a,b</b>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.02352477
<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.047
<b>Test Statistic</b>		.056
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		.200c,d

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas diatas menunjukkan nilai signifikansi yang didapatkan adalah  $0.200 > 0.05$ . dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

## 2) Uji Linieritas

Untuk keperluan uji linearity digunakan test for linearity pada program SPSS dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variable dinyatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05 (Sugiyono, 2017). Uji linieritas ini dilakukan untuk melihat bentuk hubungan antara variable bebas dengan variable tergantung Y.

### Kaidah pengujian:

Jika  $\text{sig} > 0,05$ , maka tidak linear

Jika  $\text{sig} < 0,05$ , maka linears

Berikut ini adalah tabel hasil Uji Linieritas X1 Stress Kerja :

Tabel 12. Uji Linieritas X1

### ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover * Stress Kerja	Between (Combined) Groups	783.842	20	39.192	2.234	.004
	Linearity	599.858	1	599.858	34.189	.000
	Deviation from Linearity	183.985	19	9.683	.552	.932
Within Groups		2228.26	127	17.545		
Total		3012.10	147			
			8			

Berdasarkan tabel hasil uji linieritas yang telah dipaparkan, nilai signifikan yang didapatkan yakni sebesar  $0.000 < 0.05$ . yang berarti stress kerja dan turnover memiliki pengaruh yang linear.

Berikut ini adalah tabel hasil Uji Linieritas X2 Job Satisfaction :

Tabel 13. Uji Linieritas X2

**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover * JobGroups	2036.316	50	40.726	4.048	.000
Satisfaction					
Linearity	1451.309	1	1451.309	144.269	.000
Deviation from Linearity	585.008	49	11.939	1.187	.235
Within Groups	975.792	97	10.060		
Total	3012.108	147			

Berdasarkan tabel hasil uji linieritas yang telah dipaparkan, nilai signifikan yang didapatkan yakni sebesar  $0.000 < 0.05$ . yang berarti job satisfaction dan turnover intention memiliki pengaruh yang linear.

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel

independen sama dengan nol. Metode yang digunakan untuk menguji multikolinearitas adalah dengan melihat variance inflation factor (VIF). Nilai Tolerance  $\geq 0,10$  dan  $VIF \leq 10$ , maka dapat dikatakan variable independent terhindar dari multikolonearitas (Ghozali, 2018).

Berikut ini adalah tabel hasil Uji Multikolinearitas :

Tabel 14. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<b>Stress Kerja</b>	0.927	1.079	Tidak Terjadi
<b>Job Satisfaction</b>	0.927	1.079	Multikolinearitas

Berdasarkan uji multikolinearitas, variabel X1 (stress kerja)

dan X2 (job-satisfaction) menunjukkan nilai tolerance  $0.927 > 0.10$  sedangkan pada nilai VIF menunjukkan  $1.079 < 10.00$ .

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 tidak mengalami multikolinearitas.

#### 4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Tidak terjadi heteroskedasitas apabila nilai signifikansinya

>0,05. Sebaliknya, terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya <0,05.

Berikut ini adalah tabel hasil Uji Heteroskedastisitas :

Tabel 15. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Coeffecient	
	Sig.	Keterangan
Stress Kerja	0.409	Tidak Terjadi Gejala
Job Satisfaction	0.991	Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis yang dapat dilihat pada table diatas, untuk uji heteroskedastisitas yang sudah dilakukan dapat dibaca bahwa, variabel stress kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0.449 > 0.05$  dan variabel job-satisfaction menunjukkan hasil sebesar  $0.991 > 0.05$ . Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa data variabel tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas sehingga layak untuk menggunakan uji hipotesis analisis regresi linear berganda.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Penelitian ini melewati sejumlah langkah antara identifikasi masalah penelitian, melakukan literature review, menentukan subjek yang sesuai dengan karakteristik serta menyiapkan alat ukur. Pengambilan data dilaksanakan secara daring melalui Google Form yang dilakukan pada tanggal 9 Januari 2023. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan pengolahan data dan menyusun laporan penelitian.

##### a. Deskripsi data hasil penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja diperusahaan X. Jumlah subjek yang ditetapkan peneliti yakni sebesar 148 karyawan.

##### 4. Deskripsi berdasarkan lama bekerja

Tabel 16. Deskripsi Data Subjek Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja /tahun	Subjek	Persentase
1	15	10%
2	32	22%
3	29	20%
4	27	18%
5	17	11%
6	10	7%
7	11	7%
8	4	3%
9	3	2%
<b>Total</b>	<b>148</b>	<b>100%</b>

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

Berdasarkan 148 karyawan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas sudah bekerja di perusahaan selama 2 tahun yakni sebanyak 32 orang. Sedangkan hanya 3 orang yang bekerja diperusahaan yang sama dalam kurun waktu 9 tahun.

5. Deskripsi berdasarkan jenis kelamin

Tabel 17. Deskripsi Data Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	50	34%
Laki Laki	98	66%
Total	148	100%

Berdasarkan 148 karyawan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas responden adalah laki laki dengan persentase 66% (98 orang) dan sisanya berjenis kelamin perempuan dengan persentase 34% (50 orang).

b. Kategorisasi Variabel

Kategorisasi variabel digunakan untuk mencari tahu seberapa banyak subjek yang berkategori rendah, sedang maupun tinggi pada variabel terkait. Berikut Pedoman hasil pengukuran variabel :

Tabel 18. Rumus Kategori Skor

Pedoman Hasil Pengukuran	
Rendah	$X \leq M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$

Keterangan :

M : Mean

SD : Standart Deviasi

Tabel berikutnya menunjukkan jumlah subjek dengan tingkat stress kerja yang dimiliki. Terdapat 34 subjek dengan stress kerja rendah, 93 subjek dengan stress kerja tingkat sedang, dan 21 subjek lainnya memiliki stress kerja yang tinggi.

Tabel 19. Kategorisasi Berdasarkan Variabel Stress Kerja

<b>Kategorisasi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
<b>Rendah</b>	34	23%
<b>Sedang</b>	93	63%
<b>Tinggi</b>	21	14%

Tabel berikutnya menunjukkan jumlah subjek dengan kategori kepuasan kerja yang dimiliki. Terdapat 25 subjek yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, 93 subjek yang memiliki kepuasan kerja yang sedang dan 28 subjek sisanya memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Tabel 20. Kategorisasi Berdasarkan Variabel Job Satisfaction

<b>Kategorisasi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
<b>Rendah</b>	27	18%
<b>Sedang</b>	93	63%
<b>Tinggi</b>	28	19%

Berikutnya merupakan gambaran kategorisasi turnover intention yang dimiliki subjek dalam penelitian ini. Sebanyak 30 subjek dalam penelitian ini terindikasi turnover intention berkategori rendah, 83

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

subjek juga memiliki turnover intention sedang, dan 35 orang lainnya terindikasi memiliki turnover intention yang tinggi.

Tabel 21. Kategorisasi Berdasarkan Variabel Turnover Intention

Kategorisasi	Jumlah	Persentase
Rendah	30	20%
Sedang	83	56%
Tinggi	35	24%

c. Tabulasi Silang

Tabulasi Silang (Crosstab) merupakan metode analisa kategori data yang menggunakan data nominal, ordinal, interval serta kombinasi diantaranya. Analisis data pada Crosstab dapat dilakukan pada variabel yang berbentuk ordinal ataupun nominal (Ghozali, 2011).

Data tabulasi silang yang akan ditunjukkan dalam bentuk penelitian ini antara lain: Stress Kerja dan Job Satisfaction yang dihadapkan dengan pengkategorian Turnouver Intention. Hasil tabulasi silang dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 22. Tabulasi Silang Berdasarkan Jenis Kelamin

		Turnover Intention			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Jenis Kelamin	Laki-Laki	20 (14%)	55 (37%)	23 (16%)	98 (66%)
	Perempuan	10 (7%)	28 (19%)	12 (8%)	50 (34%)
Total		30 (20%)	83 (56%)	35 (24%)	148 (100%)

Berdasarkan tabulasi silang diatas menunjukkan data demografi kategori jenis kelamin pada karyawan dengan variabel turnover intention. Pada karyawan dengan jenis kelamin laki laki terdapat 20

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

karyawan dengan tingkat turnover intention kategori rendah dengan persentase 14%, 55 karyawan laki-laki yang memiliki turnover intention dengan persentase 37%, sedangkan untuk tingkat turnover intention kategori tinggi terdapat 23 karyawan dengan persentase 16%. Pada karyawan dengan jenis kelamin perempuan terdapat 10 dengan tingkat turnover intention kategori rendah dengan persentase 7%, terdapat 28 karyawan dengan turnover intention kategori sedang yakni sekitar 29% sedangkan untuk tingkat turnover intention kategori tinggi terdapat 12 karyawan perempuan dengan persentase 8%.

Tabel 23. Tabulasi Silang Berdasarkan Usia

		Turnover Intention			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Lama Bekerja	1-3 tahun	22 (15%)	36 (24%)	22 (15%)	80 (54%)
	4-7 tahun	10 (6%)	41 (28%)	10 (7%)	61 (41%)
	> 7 tahun	1 (1%)	3 (2%)	3 (2%)	7 (5%)
Total		33 (22%)	80 (54%)	35 (24%)	148 (100%)

Data diatas menunjukkan tabulasi silang data demografi kategori lama karyawan bekerja dengan variabel turnover intention. Pada karyawan yang telah bekerja selama 1 – 3 tahun terdapat 22 karyawan dengan tingkat turnover intention kategori rendah dengan persentase 15%, pada kategori turnover tingkat sedang terdapat 36 karyawan dengan persentase 24% dan untuk tingkat turnover intention kategori tinggi terdapat 22 karyawan dengan persentase 15%. Pada karyawan yang telah bekerja selama 4 - 7 tahun terdapat 10 karyawan dengan tingkat turnover intention kategori rendah dengan persentase 6%, pada

kategori turnover tingkat sedang terdapat 42 karyawan dengan persentase 28% dan untuk tingkat turnover intention kategori tinggi terdapat 10 karyawan dengan persentase 7%. Pada karyawan yang telah bekerja diatas 7 tahun terdapat 1 karyawan dengan tingkat turnover intention kategori rendah dengan persentase 1%, pada kategori turnover tingkat sedang terdapat 3 karyawan dengan persentase 2% dan untuk tingkat turnover intention kategori tinggi terdapat 3 karyawan dengan persentase 2%.

Tabel 24. Tabulasi Silang Stress Kerja dan Job Satisfaction terhadap Turnover Intention

		Turnover Intention			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Stress Kerja	Rendah	13 (9%)	17 (11%)	4 (3%)	34 (23%)
	Sedang	16 (11%)	56 (38%)	21 (14%)	93 (63%)
	Tinggi	1 (1%)	10 (7%)	10 (7%)	21 (14%)
Total		30 (20%)	83 (56%)	35 (24%)	148 (100%)
Job Satisfaction	Rendah	2 (1%)	5 (3%)	20 (14%)	27 (18%)
	Sedang	13 (9%)	66 (45%)	14 (9%)	93 (63%)
	Tinggi	15 (10%)	12 (8%)	1 (1%)	28 (19%)
Total		30 (20%)	83 (56%)	35 (25%)	148 (100%)

Pada table tabulasi silang diatas menunjukkan adanya pengaruh antara stress kerja dan turnover intention yang ditunjukkan dengan mayoritas responden memiliki tingkat stress kerja dan turnover intention kategori sedang (56%). Melalui data tabulasi silang diatas ditunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja pada responden diikuti dengan tingginya turnover intention.

Begitupun pada variable job satisfaction yang dalam tabulasi silang diatas menunjukkan Sebagian besar responden memiliki jobsatisfaction

dalam kategori sedang yang diikuti dengan turnover kategori sedang. Dalam tabulasi tersebut, jobsatisfaction yang tinggi (15%) berdampak pada turnover intention yang rendah (10%) sedangkan jobsatisfaction yang rendah (1%) berdampak pada turnover intention yang tinggi (14%).

## **B. Pengujian Hipotesis**

Untuk menguji hipotesis tentang korelasi antar tiga variabel, maka teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda.

Regresi ganda (multiple regression) mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan oleh persamaan yang bersifat linear, yang melibatkan dua variable independent (Muhid, 2012). Adapun rumus persamaan regresi linier ganda dengan dua variabel bebas adalah :

$$Y = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + \dots + a_1 X_1 + a_2 X_2$$

### **Keterangan :**

a = Konstanta

Y = Turnover Intention

X<sub>1</sub> = Stress Kerja

X<sub>2</sub> = Job Satisfaction

Uji regresi linear berganda akan melalui 2 pengujian yakni uji T atau uji parsial yang menentukan besar pengaruh masing-masing variable bebas terhadap variable terikat. Kemudian dilakukan uji F yang menentukan besar

pengaruh variable x1 dan x2 terhadap y secara simultan atau secara bersamaan.

Tabel 25. Tabel Hasil Uji T

	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	
	B	Beta	t	Sig.
<b>(Constant)</b>	31.091		14.210	.000
<b>Stress Kerja</b>	.260	.279	4.839	.000
<b>Job Satisfaction</b>	-.219	-.619	-10.737	.000

a. Dependen variable : turnover intention

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa besarnya keterkaitan antara variabel stress kerja dan turnover intention sejumlah 0,260 dengan sig. 0,000. Nilai sig. < 0,05 menunjukkan bahwa stress kerja mempengaruhi turnover intention secara parsial. Selanjutnya, nilai korelasi antara variabel kepuasan kerja terhadap turnover intention adalah -0,219 dengan sig. 0,000. Nilai sig. < 0,05 menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi turnover intention secara terpisah.

Selain secara parsial, penelitian ini juga menguji terkait pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention secara bersama-sama atau secara simultan.

Tabel 26. Tabel Hasil Uji F

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<b>Regression</b>	1668.278	2	834.139	90.004	.000
<b>Residual</b>	1343.830	145	9.268		
<b>Total</b>	3012.108	147			

Berdasarkan tabel diatas diperoleh F-hitung sebesar 90,004 dengan Sig.  $0,000 < 0,05$  yang berarti hipotesis pada penelitian ini diterima. Hal ini diartikan bahwa variabel stress kerja dan kepuasan kerja secara simultan mempengaruhi turnover intention pada karyawan. Dengan demikian, kedua variabel independent tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Selanjutnya, nilai koefisien dapat menggambarkan seberapa besar sumbangan antar variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi tersebut akan tertera sebagai berikut :

Tabel 27. Tabel Hasil Koefisien Determenasi

<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
.744	.554	.548	3.044

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa R Square berjumlah 0,554. Nilai tersebut mengimplikasikan bahwa variabel stress kerja dan job satisfaction memberi sumbangan sebesar 55,4% terhadap turnout intention. Sedangkan 44,6% sisanya adalah sumbangan dari variabel lainnya yang dapat mempengaruhi turnout intention.

### C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention pada karyawan dengan signifikansi  $0.000 > 0.05$ . Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deswarta dkk (2021) yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh secara positif terhadap turnover intention. Selain itu, Sa'adah

& Prasety (2018) dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa stres kerja

memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Arah pengaruhnya positif yang memiliki arti apabila stres kerja meningkat maka turnover intentionnya pun meningkat.

Adanya tekanan di tempat kerja dan beban kerja yang lebih besar dapat menimbulkan masalah yang dipegang oleh tenaga kerja ke dalam pekerjaan (Omar dkk., 2020). Stres kerja menghasilkan konsekuensi yang merugikan salah satunya dapat memicu adanya keinginan keluar dari pekerjaan (turnover intention). Zahra dkk. (2018) juga melakukan penelitian yang menyimpulkan dan memberikan penekanan adanya keberadaan korelasi yang kuat antara stres kerja dan turnover pada karyawan.

Stres kerja terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara tuntutan tempat kerja dan kemampuan pekerja untuk mengatasi masalah (Mosadeghrad, 2013). Peran stres kerja ini cenderung makin meningkat ketika tuntutan beban pekerjaan sebagai tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Oleh karena itu, tingkat stres kerja setiap orang cenderung berbeda terkait beban pekerjaan yang dirasakan dan peran yang dialaminya (Atmaja & Suana, 2019).

Salah satu faktor yang mempengaruhi keinginan turnover adalah stress kerja (Supriadi dkk., 2021). Penelitian lain terkait stress kerja dan turnout intention juga dilakukan oleh Salama dkk. (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Risiko psikososial yang timbul akibat stres kerja

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

dapat menjadi job insecurity hingga ketidakseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi yang akan berakhir pada turnover intention.

Stress kerja sangat berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan. Tingkat intensi turnover meningkat karena tingginya stress kerja yang diakibatkan oleh beban kerja dan emosi negatif di tempat kerja (Ahn & Chaoyu, 2019). Dalam penelitian ini angka signifikansi membuktikan bahwa stress kerja berhubungan secara positif terhadap turnover intention. Dengan artian, apabila karyawan memiliki tingkat stress kerja tinggi maka turnover intention pada karyawan juga akan meningkat.

Selain stress kerja, dalam penelitian ini juga menguji pengaruh variable kepuasan kerja terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan signifikansi  $0.000 < 0.05$  yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan turnover intention. Bentuk pengaruh kedua variable tersebut dinyatakan dengan nilai beta sebesar -0,219 yang berarti bentuk pengaruh kedua variable tersebut adalah bentuk pengaruh negatif. Yang mana apabila kepuasan kerja meningkat maka karyawan cenderung memiliki turnover intention yang rendah.

Penelitian terkait kepuasan kerja dan turnover intention yang dilakukan oleh O'Connor (2018) juga membuktikan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara kepuasan kerja dan turnover

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

intention. Dalam penelitian tersebut dinyatakan bahwa pekerja administrasi yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung tidak mengalami turnover intention. Sedangkan karyawan administrasi yang memiliki kepuasan kerja yang rendah cenderung merasa tidak produktif dalam bekerja dan berakhir pada kecenderungan turnover intention.

Selain itu, Nyoman & Sri (2018) meneliti kepuasan kerja dengan turnover intention kepuasan kerja

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Denpasar. Tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Denpasar sebagian besar disebabkan oleh adanya pekerjaan yang menyenangkan di dalam perusahaan. Penelitian tersebut menyatakan adanya hubungan negatif yang mana semakin meningkat kepuasan kerja karyawan maka turnover intention yang dirasakan karyawan menurun. Karyawan merasa puas memiliki pekerjaan yang menyenangkan tentu akan merasa nyaman untuk berada di perusahaannya, dan karyawan yang merasa tidak puas akan keluar dari perusahaan.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Susanti & Halilah (2019) yang menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya terhadap gaji yang diterima maka cenderung tidak memiliki pemikiran keluar dari pekerjaan (turnover intention). Hal itu menunjukkan bahwa

kepuasan kerja merupakan hal yang erat kaitannya dengan turnover intention.

Kepuasan kerja karyawan diperusahaan berpengaruh pada turnover intention karyawan (Khaidir & Sugiati, 2016). Kepuasan kerja sebagai respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan yang mana seorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya. Apabila respon emosional atas kepuasan kerja tersebut tidak terpenuhi maka dapat berpengaruh pada turnover intention.

Kepuasan kerja dapat berupa kebijakan dan strategi organisasi, kepuasan dengan pengawasan, tingkat kompensasi, kejelasan tugas, dan pengembangan karir. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Alam & Asim (2019) yang mana aspek dalam kepuasan kerja memiliki korelasi negatif yang signifikan dengan turnover intention. Penelitian pendukung lainnya dilakukan oleh Susilo & Satrya (2019) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention dengan yang berarti semakin baik kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah turnover intention karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja secara keseluruhan ditemukan memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan turnover intention.

Setelah menghitung dan menganalisis pengaruh parsial antar variable, penelitian ini juga menguji pengaruh simultan terhadap variable bebas dan variable terikat. Berdasarkan hasil uji analisis regresi

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

linear berganda yang membuktikan signifikansi sebesar 0.000 yang berarti terdapat pengaruh antara stress kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover pada karyawan.

Stress kerja dan kepuasan kerja saling memiliki pengaruh terhadap rendah maupun tingginya tingkat turnover intention pada karyawan. Stress kerja yang dialami oleh karyawan memiliki pengaruh berbentuk positif dimana stress kerja yang tinggi akan berdampak pada turnover intention karyawan ditempat bekerja. Kondisi turnover intention dapat ditandai dengan berpikir untuk keluar dari perusahaan maupun berniat untuk keluar dari perusahaan dalam satu tahun kedepan atau berniat untuk keluar dari perusahaan dalam lima tahun ke depan (Baskoro & Wardana, 2018).

Stress kerja yang dibiarkan akan mengakibatkan terjadinya turnover. Apabila turnover terjadi berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harus diganti dengan karyawan baru. Perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai. Karyawan yang tertinggal akan terpengaruh motivasi dan semangat kerjanya. Karyawan yang sebelumnya tidak berusaha mencari pekerjaan baru akan mulai mencari lowongan kerja, yang kemudian akan melakukan turnover (Nasution, 2009; Nasution, 2017).

Sedangkan variable kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Dengan itu, perusahaan perlu

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

melakukan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja guna mengurangi tingkat turnover intention karyawan dalam perusahaan (Susilo & Satrya, 2019). Kepuasan kerja berkontribusi terhadap rendahnya turnover intention (Yang dkk., 2016). Karyawan yang merasa puas akan lingkungan pekerjaannya, gaji yang diterima, keproduktivitasannya dalam bekerja akan berpengaruh terhadap turnover intention dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi stress kerja dan kepuasan kerja di setiap variabel memperlihatkan bila hipotesis diterima. Pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 55,4% mempengaruhi turnover intention. Sedangkan 44,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor yang lain. Dengan demikian stress kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan memengaruhi turnover intention, maka dua variabel independent itu bisa dipergunakan untuk mengestimasi variable turnover intention.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Hasil uji analisis yang dilakukan pada variabel stress kerja dan turnover intention dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif pada variabel stress kerja dengan turnover intention. Semakin tinggi stress kerja yang dirasakan seorang karyawan maka semakin tinggi pula turnover intention.

Berdasarkan hasil uji analisis yang diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat adanya pengaruh negatif pada variabel job satisfaction dengan turnover intention. Sehingga, semakin rendah job satisfaction yang diterima karyawan maka semakin tinggi juga turnover intention yang terjadi. Pengaruh stres Kerja, job satisfaction dan turnover intention pada penelitian ini berada dalam kategori sedang.

#### **B. Saran**

##### **1. Bagi Perusahaan**

- a. Untuk mengurangi stres kerja, pimpinan diharapkan dapat mengevaluasi faktor Stres Kerja pada karyawan, agar karyawan dapat terhindar dari stres dalam bekerja sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja seperti jumlah hasil produksi barang dari segi kualitas maupun kuantitas, dan karyawan merasa betah dan tidak akan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agus, A., & Selvaraj, R. (2020). The mediating role of employee commitment in the relationship between quality of work life and the intention to stay. *Employee Relations*, 42(6), 1231–1248. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2019-0292>
- Ahn, J. Y., & Chaoyu, W. (2019). Job stress and turnover intention revisited: Evidence from Korean firms. *Problems and Perspectives in Management*, 17(4), 52–61. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(4\).2019.05](https://doi.org/10.21511/ppm.17(4).2019.05)
- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>
- Atmaja, I. G. I. W., & Suana, I. W. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP BURNOUT DENGAN ROLE STRESS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN RUMOURS RESTAURANT I Gede Indra Wira Atmaja 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Pariwisata Indonesia khususnya Bali merupakan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7775–7804.
- Azeez, R. O., Jayeoba, F., & Adeoye, A. O. (2016). Job satisfaction , organizational commitment , turnover intention , and ... *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://www.researchgate.net/publication/316885080>
- Baskoro, A., & Wardana, L. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pekerja Melalui Kepuasan Kerja Di Umkm Pengolahan Tahu (Tahu Rt, Industri Tahu Rds Dan Tahu Duta) Di Malang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(2), 119–126.
- Bhardwaj, A., Mishra, S., & Jain, T. K. (2020). Analysis of strategic leadership for organizational transformation and employee engagement. *Materials Today: Proceedings*, 37(Part 2), 161–165. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2020.04.774>
- Deswarta, D., Masnur, & Adil Mardiansah. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 58–63. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i2.476>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS (Sembilan). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, L., & Antolis, K. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Agent di PT AIA Cabang X Malang. *Ekonomi, Keuangan*, <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

Investasi Dan Syariah (EKUITAS), 2(2), 177–186.  
<https://doi.org/10.47065/ekuitas.v2i2.667>

Hasibuan, S. R., Damanik, M., & Nasution, H. I. (2019). Differences in Learning Models of Problem Based Learning and NHT Cooperative Type with Card Media Assistance to Student Learning Outcomes and Activities in Naming Chemical Compounds. *Journal of Transformative Education and Educational Leadership*, 1(1), 18–22.

Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing Human Capital NBgwnwb toward Company Performance (Study at Developer Companies in South Sulawesi Indonesia). ... : *Journal of Management & Business*, 12(4), 336–347.  
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/322%0Ahttps://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/download/322/168>

Isaac, S., & Michael, W. B. (1982). *Handbook in Research and Evaluation: Educational and Industrial Testing Services*. Group & Organization Management, 124–126.

Khaidir, M., & Sugiati, T. (2016). Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak PT . Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(3), 175–186.

Khan, M. A. S., & Du, J. (2014). An Empirical Study of Turnover Intentions in Call Centre Industry of Pakistan. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 02(04), 206–214. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2014.24021>

Khotimah, R. D., Djumali, & Pawenang, S. (2019). *Edunomika – Vol. 03, No. 02* (Agustus 2019). 03(02), 533–540.

Kosanke, R. M. (2019). 濟無 No Title No Title No Title. 1, 1–8.

Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 7(5), 1–12. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014894>

Mahdi, F., Roslan, M., Nor, M., Sakat, A. A., Sulaiman, A., Naim, A., & Mara, U. T. (2012). The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention Ahmad Faisal Mahdi , 2 Mohamad Zaid Mohd Zin , Faculty of Business Management , Centre for Islamic Thought and Understanding , Department of Islamic History and Civilization , Academy of Isl. *American Journal of Applied Sciences*, 9(9), 1518–1526.  
<http://thescipub.com/PDF/ajassp.2012.1518.1526.pdf>

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
- Muhid, A. (2012). Analisis Statistik. Zifatma Jawa.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407–428.
- Nelissen, J., Forrier, A., & Verbruggen, M. (2017). Employee development and voluntary turnover: testing the employability paradox. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 152–168. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12136>
- Nurfitriani, & Arwin. (2020). Journal of Applied Business Administration. *Journal of Applied Business Administration*, Maret, 1–8.
- Nyoman, N., & Sri, Y. (2018). KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP TURNOVER INTENTION Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Keinginan untuk berpindah ( turnover intention ) merupakan permasalahan yang sangat serius dalam manajemen sumber daya manusia ( Fah et. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3412–3441.
- O'Connor, J. (2018). The impact of job satisfaction on the turnover intent of executive level central office administrators in texas public school districts: A quantitative study of work related constructs. *Education Sciences*, 8(2). <https://doi.org/10.3390/educsci8020069>
- Omar, M. ., Aluwi, A. ., Fauzi, M. ., & Hairpuddin, N. . (2020). Work Stress, Workload, Work-Life Balance, And Intention To Leave Among Employees Of An Insurance Company In Malaysia. *Int. J. Bus. Econ. L.*, 2(21), 70–71.
- Putra, I. G. A. P., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2790. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p16>
- Putro, T. A. D., Ajeng, N., & Qomariyah, O. (2020). Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Intensi Turnover Pada Generasi Milenial. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 9(2), 154. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i2.3837>  
<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

- Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1267–1278. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1267-1278>
- Riady. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Borneo Laboratorium Inspeksi Dan Surveyor Service Di Samarinda. 4(4), 1059–1072.
- Sa'adah, S., & Prasety, A. P. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt Internusa Jaya Sejahtera Merauke. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 13(1), 59. <https://doi.org/10.21460/jrmb.2018.131.304>
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>
- Sania Zahra, S., Imran Khan, M., Imran, M., Aman, Q., & Ali, R. (2018). The relationship between job stress and turnover intentions in the pesticide sector of Pakistan: An employee behavior perspective. *Management Issues in Healthcare System*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.33844/mihs.2018.60369>
- Sewwandi, D. V. S., & Perere, G. D. N. (2016). The impact of job stress on turnover intention : A study of reputed apparel firm in Sri Lanka. 3rd International HRM Conference, 3(1), 223–229.
- Soeltan, Mochamad, Astuti, Pudji, Naswardi, Susilowati, Ellya, Nugrahati, & Tati. (2021). Bagaimanakah Beban Kerja dan Stres Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Mediasi. *Conference on Economic and Business Innovation*, 1(1), 1–14.
- Studi Psikologi, P., & Wayan Sukmawati Pupitadewi, N. (2016). Hubungan Quarter Life Crisis Dengan Turnover Intention Pada Generasi Milenial Kota Surabaya. *Ejournal.Unesa.Ac.Id*, 1996, 1–12. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/48223/40888>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta CV.
- Sulfiana, W. N., Murniati, K., & Indriani, Y. (2018). Sikap Dan Kepuasan Konsumen Terhadap Paket Menu Lele Terbang, Kaitannya Dengan Bauran Pemasaran Di Rumah Makan Sambal Lalap Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu-Ilmu Agribisnis*, 6(1), 72. <https://doi.org/10.23960/jiia.v6i1.72-78>
- Susanti, D., & Halilah, I. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

Intention (Studi pada CV Rabbani Asysa). *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 10(1), 1036–1045.

Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>

Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65. <https://doi.org/10.30813/bmj.v16i2.2359>

Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB): dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Jilid 1)*. Mitra Wacana Media.

Tongchaiprasit, P., & Ariyabuddhipongs, V. (2016). Creativity and turnover intention among hotel chefs: The mediating effects of job satisfaction and job stress. *International Journal of Hospitality Management*, 55, 33–40. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.02.009>

Waspodo, A. W., & Handayani, N. C. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. UNITEX DI BOGOR. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 97–115. <https://doi.org/10.32528/jsmbi.v8i2.1787>

Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi (2nd ed.)*. PT Raja Grafindo Persada.

Yang, H. C., Ju, Y. H., & Lee, Y. C. (2016). Effects of job stress on self-esteem, job satisfaction, and turnover intention. *Journal of Transnational Management*, 21(1), 29–39. <https://doi.org/10.1080/15475778.2016.1120613>