

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
TURNOVER INTENTION KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. NUSANTARA SURYA SAKTI  
(NSS) KOTA BENGKULU)**

Effan Safutra<sup>(1)</sup> Meiffa Herfianti<sup>(2)</sup>  
<sup>(1)(2)</sup> Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
[effansafutra@gmail.com](mailto:effansafutra@gmail.com)

**ABSTRACT**

Turnover intention is the intention or desire of employees to leave the company where they currently work voluntarily and consciously. Some of the factors that influence turnover intention are job stress and job satisfaction. This study aims to determine the effect of job stress and job satisfaction on turnover intention. This type of research is quantitative research with a descriptive approach. The population of this research is all employees of PT Nusantara Surya Sakti (NSS) Bengkulu City. The number of research samples was 63 people. Data collection was done using a questionnaire. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis techniques. The results of data analysis obtained multiple linear regression equations as follows:  $Y = 23.125 + 0.298 X_1 - 0.336 X_2$ . The results of the analysis show that partially job stress has a positive and significant effect on turnover intention (tcount = 5.619 and Sig = 0.000) and job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention (tcount = -6.407 and Sig = 0.000). Simultaneously, there is an effect of job stress and job satisfaction on turnover intention. It is recommended to the management of PT. NSS Bengkulu City to be able to reduce the level of turnover intention in employees by reducing the level of job stress and increasing employee job satisfaction.

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

**PENDAHULUAN**

Perubahan selalu terjadi dalam lingkungan bisnis secara dinamis, menuntut organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan tersebut. Fenomena ini ditengarai oleh tingkat perubahan lingkungan bisnis yang radikal dan turbulen, dengan meningkatnya tingkat ketidakpastian, peningkatan tekanan kompetisi, akselerasi perubahan teknologi, kompleksitas organisasi, dan perubahan struktur demografi. Perubahan pada lingkungan bisnis tersebut menumbuhkan kesadaran dan pengakuan akan semakin pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Dalam merespon perubahan lingkungan baik perubahan lingkungan internal maupun perubahan pada lingkungan eksternal, organisasi harus semakin fleksibel untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan persaingan yang semakin kompetitif. Fleksibilitas organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya yang dimiliki organisasi, dimana sumber daya tersebut bisa dijadikan oleh organisasi sebagai keunggulan bersaing (*competitive advantage*) dalam memenangkan persaingan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang bisa dijadikan oleh organisasi sebagai keunggulan bersaing (*competitive advantage*) dimana pengetahuan, sikap, keterampilan, kemampuan, dan pengalaman yang dimiliki oleh sumber daya manusia merupakan hal yang tidak mudah untuk ditiru oleh para pesaing.

Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat saat ini, membuat organisasi tidak hanya dihadapkan dengan persaingan dalam menghasilkan barang atau jasa dengan kualitas terbaik saja. Akan tetapi organisasi juga harus bersaing dalam mendapatkan sumber daya manusia terbaik, terlebih lagi organisasi harus mampu mempertahankan sumber daya manusia yang sudah dimiliki agar tidak berpindah ke organisasi sejenis lainnya (Pophal, 2016).

Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas suatu organisasi. Tentu saja hal tersebut menjadi alasan utama mengapa banyak perusahaan-perusahaan besar multinasional rela menginvestasikan uang dalam jumlah besar untuk kepentingan sumber daya manusia dalam perusahaannya (Simamora, 2016).

Fenomena yang sering kita temui saat ini adalah ketika perusahaan sudah berjalan dengan sangat baik, perusahaan tersebut dapat saja rusak atau hancur akibat perilaku karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Salah satu bentuk perilaku negatif karyawan tersebut adalah keinginan untuk keluar dari perusahaan atau organisasi (*turnover intention*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan (*turnover*).

Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi atau perusahaan, dampak negatif tersebut seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. *Turnover* yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru (Simamora, 2016).

*Turnover* tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan. Penelitian-penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa keinginan berpindah pada karyawan memiliki hubungan yang erat dengan stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Robbins & Judge (2016), menyebutkan ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan *turnover intention* pada karyawan, faktor tersebut antara lain : kesesuaian dengan pekerjaan, kepuasan kerja, kelompok kerja, konflik peran, persepsi tentang struktur organisasi, desain pekerjaan, stres kerja, penghargaan dan balas jasa, sistem penilaian kinerja, usia, jenis kelamin, status marital, pendidikan, serta masa kerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah stres kerja. Stres kerja dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang, baik fisik maupun mental. Karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap *voluntary turnover*. *Voluntary turnover* merupakan keinginan karyawan keluar dari organisasi secara sukarela dengan suatu alasan. Ketika karyawan mengalami tekanan di dalam pekerjaannya, karyawan akan merasakan stres yang berlebihan sampai akhirnya karyawan akan berpikir untuk keluar dari organisasi (Robbins & Judge, 2016).

Sebuah survei yang dilakukan untuk melihat hubungan antara stres kerja dan *turnover* menunjukkan bahwa 40% pegawai yang mengalami *turnover* disebabkan oleh stres kerja yang berlebihan (Ivancevich *et al.*, 2014). Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yatna (2011), dimana penelitian tersebut mencoba untuk melakukan analisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada tenaga *customer service* di PT. Plaza Indonesia Realty Tbk”, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam penelitiannya disebutkan juga bahwa stres yang dialami karyawan sebagai akibat tidak transparannya sistem promosi dan pengembangan karir pada PT. Plaza Indonesia Realty Tbk membawa karyawan pada keputusan untuk mencari pekerjaan lain. Walaupun demikian, karyawan yang mengalami stres kerja tidak langsung memutuskan untuk mengundurkan diri atau *resign* melainkan tetap bekerja sampai mendapatkan pekerjaan lain dan berharap sebelum mendapatkan pekerjaan di tempat lain karyawan mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan naik jabatan di tempat ia bekerja saat ini.

Selain stres kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja. *Turnover intention* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Kepuasan

kerja yang dirasa dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain. Akan tetapi faktor-faktor lain seperti kondisi pasar tenaga kerja, kesempatan kerja alternatif, dan masa kerja merupakan kendala yang penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada saat ini. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi atau perusahaan (Robbins & Judge, 2016).

Menurut Shein & Chen (2011), mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai seorang karyawan sebelum memiliki komitmen organisasional. Seorang karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya apabila kebutuhan dan keinginan karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan (Mangkunegara, 2017). Namun, masalah terjadi apabila perusahaan tidak dapat memenuhi kepuasan kerja karyawannya. Ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan berbagai masalah, seperti penurunan kinerja karyawan, tingkat absensi karyawan tinggi dan tingkat *turnover* yang tinggi, sehingga akan berpengaruh langsung terhadap kinerja perusahaan itu sendiri (Kasimati, 2011).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Susilo & Satrya (2019), menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Kharisma Duta Anggada. Hal tersebut mengandung pengertian bahwa ketika kepuasan kerja karyawan meningkat, maka *turnover intention* karyawan akan menurun. Begitu juga sebaliknya, ketika kepuasan kerja karyawan menurun maka *turnover intention* pada karyawan akan meningkat.

Globalisasi dan perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat saat ini menyebabkan persaingan dalam bisnis menjadi sangat ketat. Semua perusahaan bisnis berusaha menemukan strategi terbaik untuk bertahan bahkan mengembangkan bisnisnya. Banyak perusahaan-perusahaan besar yang mencoba melakukan ekspansi bisnis dengan memasuki bidang usaha baru baik bidang usaha yang masih terkait dengan induk usaha ataupun memasuki bidang usaha baru yang tidak terkait dengan bisnis inti sama sekali. Salah satu perusahaan yang bergerak dalam multi bisnis adalah PT. Nusantara Sakti. Dimana salah satu anak perusahaannya adalah PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) yang bergerak dalam bisnis dealer resmi sepeda motor Honda, bengkel resmi sepeda motor Honda, serta pembiayaan sepeda motor dan mobil (NSS Group, 2022).

Hasil wawancara awal yang dilakukan penulis pada tanggal 08 Desember 2022 dengan Manajer SDM PT. Nusantara Surya Sakti Kota Bengkulu (Bapak Marwi Darto) didapatkan informasi bahwa tingkat *turnover* karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Kota Bengkulu cukup tinggi yaitu berada di atas 15% setiap tahunnya. Berdasarkan penjelasan Bapak Marwi Darto didapatkan informasi bahwa beberapa penyebab *turnover* karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Kota Bengkulu berhubungan dengan beberapa hal seperti: diputus hubungan oleh perusahaan karena tidak mampu mencapai target penjualan khususnya pada tenaga sales, keluar atas keinginan sendiri karena merasa stres dengan target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan, keluar karena mendapatkan pekerjaan di tempat lain, keluar karena sudah bekeluarga dan ikut suami atau istri dan keluar karena ingin istirahat dulu (pra penelitian, 2022).

Informasi yang didapatkan dari penjelasan beberapa orang karyawan PT. NSS Kota Bengkulu menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* pada karyawan PT. NSS Kota Bengkulu cukup tinggi. Hal tersebut terlihat dari pernyataan beberapa orang karyawan yang menyatakan bahwa akan berhenti bekerja di PT. NSS Kota Bengkulu dalam waktu dekat. Beberapa karyawan menyatakan akan keluar jika mendapatkan pekerjaan yang bisa memberikan kesejahteraan lebih dibandingkan PT. NSS Kota Bengkulu dan beberapa karyawan juga menyatakan bahwa saat ini mereka aktif mencari informasi terkait dengan lowongan pekerjaan di semua media baik media cetak maupun media elektronik (pra penelitian, 2022).

Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi tingginya tingkat *turnover intention* pada karyawan PT. NSS Kota Bengkulu berhubungan dengan stres kerja dan kepuasan kerja. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan beberapa orang yang mengeluhkan bahwa beban kerja atau target penjualan yang diberikan oleh perusahaan membuat mereka mengalami stres kerja dan ingin mengundurkan diri, sering terjadinya konflik dengan sesama rekan kerja dan sikap pimpinan yang dirasa tidak adil dan terlalu otoriter membuat bawahan mengalami stres dalam pekerjaannya. Selain stres kerja, faktor kepuasan kerja diduga juga menjadi penyebab tingginya tingkat *turnover intention* pada karyawan PT. NSS Kota Bengkulu. Hal tersebut terlihat dari penjelasan karyawan yang menyatakan merasa tidak sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan perusahaan kepadanya. Beberapa karyawan menyatakan bahwa gaji yang diterima sangat kecil jika dibandingkan dengan beban pekerjaan mereka. Beberapa karyawan menyatakan bahwa kerjasama antar sesama rekan kerja tidak terjalin dengan baik (pra penelitian, 2022).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. NSS Kota Bengkulu dengan judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Kota Bengkulu)”.

## **METODE**

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Cabang Bengkulu. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi (Arikunto, 2014). Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Menurut Sugiyono (2018), teknik total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi diambil untuk dijadikan sampel. Berdasarkan teknik pengambilan sampel yang digunakan, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 63 orang karyawan PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Cabang Bengkulu.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data yang akurat dalam suatu penelitian diperlukan adanya teknik pengumpulan data yang tepat juga. Menurut Sugiyono (2018) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti: interview (wawancara), kuisisioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan dari beberapa metode tersebut. Maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

#### **1. Wawancara**

Wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit atau kecil (Sugiyono, 2018). Pengumpulan data dengan menggunakan metode wawancara dilakukan peneliti untuk mendapatkan data awal terkait dengan *turnover intention* pada karyawan dan untuk mendapatkan data terkait dengan faktor-faktor yang diduga mempengaruhinya.

#### **2. Kuesioner**

Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam hal ini kuesioner akan dibagikan kepada karyawan PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Kota Bengkulu sebagai responden penelitian

(Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, peneliti akan membagikan kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang terkait dengan indikator masing-masing variabel penelitian kepada sebanyak 63 orang karyawan PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Cabang Kota Bengkulu.

### Pengujian Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2014), Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Instrumen diperlukan agar pekerjaan yang dilakukan lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga data lebih mudah diolah. Instrumen atau alat yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Kuesioner digunakan untuk menyelidiki pendapat subjek mengenai suatu hal atau untuk mengungkapkan kepada responden. Menurut Arikunto (2014), menyatakan, Angket atau kuesioner adalah sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang digunakan untuk memperoleh informasi sampel dalam arti laporan pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

Penskoran digunakan dengan menggunakan skala Likert. Menurut Hadi (2014), skala Likert merupakan skala yang berisi lima tingkat jawaban mengenai kesetujuan responden terhadap statemen atau pernyataan yang ada pada instrumen penelitian dengan opsi jawaban yang disediakan seperti tabel berikut :

**Tabel 1**  
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono (2018)

### Uji Validitas

Untuk menguji ketepatan instrumen dalam mengukur variabel penelitian maka dilakukan pengujian validitas. Uji validitas instrumen penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2018). Dalam uji validitas digunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Corelation Pearson*. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

1. Jika nilai  $r_{hitung}$  positif dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pernyataan atau pertanyaan yang diuji pada variabel tersebut dinyatakan valid.
2. Jika nilai  $r_{hitung}$  negatif dan  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item pernyataan atau pertanyaan yang diuji pada variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

Untuk melakukan uji validitas item pernyataan pada variabel independen dan variabel independen dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung terhadap nilai  $r$  tabel.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2018). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan *Koefisien Alpha Cronbach*. *Koefisien Alpha Cronbach* menafsirkan korelasi antara skala yang

dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha  $> 0,60$ .

Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini akan dilakukan di Honda Bintang Motor Bengkulu, lokasi pengujian instrument penelitian dipilih dengan mempertimbangkan kemiripan antara Honda Bintang Motor dengan tempat akan dilakukannya penelitian yaitu PT. NSS Cabang Kota Bengkulu. Pengujian dilakukan dengan cara membagikan kuesioner penelitian kepada 30 orang karyawan Honda Bintang Motor. Data yang sudah terkumpul kemudian diolah dengan menggunakan software statistik SPSS 25.0 untuk melihat apakah item pernyataan valid dan reliabel.

### **Uji Asumsi Klasik**

Sebelum dilakukan analisis regresi terlebih dahulu akan dilakukan pengujian untuk mengetahui layak tidaknya model regresi. Adapun pengujian tersebut sebagai berikut :

#### **Uji Normalitas**

Menurut Sugiyono (2018), statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian normalitas data. Uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel yang akan diteliti.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah data pada masing-masing variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Pemilihan uji normalitas data dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dikarenakan uji *Kolmogorov Smirnov* lebih sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat yang lain, seperti yang sering terjadi pada uji normalitas lainnya.

Uji normalitas dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi terhadap nilai alpha (0,05), jika nilai signifikansi masing-masing variabel penelitian  $>$  dari nilai alpha (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data pada masing-masing variabel penelitian berdistribusi normal.

#### **Uji Multikolenieritas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebasnya. Menurut Ghazali (2018) bahwa jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolenieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau nilai VIF  $> 10$  berarti terdapat multikolenieritas.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pangamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini untuk melihat gejala heteroskedastisitas menggunakan uji glejser yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi pada tabel output "*Coefficients*" dengan nilai alpha (0,05), jika nilai signifikansi hasil penghitungan  $>$  dari nilai alpha (0,05) maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

### **Analisis Data**

#### **Analisis Deskriptif**

Data yang terkumpul dalam penelitian ini akan dianalisis secara deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui persepsi rata-rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel penelitian. Persepsi responden diukur dengan menggunakan skala *likert* mulai dari 'Sangat Tidak Setuju' dengan skor 1 sampai dengan 'Sangat Setuju' dengan skor 5.

Untuk membantu mendeskripsikan jawaban responden tersebut, dilakukan perhitungan frekuensi dan nilai rata-rata dengan rumus yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018) berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Setelah besarnya interval diketahui, maka selanjutnya dibuat rentang skala sehingga dapat ditentukan kriteria penilaian persepsi responden terhadap variabel penelitian. Adapun kriteria penilaian masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. 1,0 – 1,80 = Sangat Rendah
2. 1,81 – 2,61 = Rendah
3. 2,62 – 3,42 = Cukup Tinggi
4. 3,43 – 4,23 = Tinggi
5. 4,24 – 5 = Sangat Tinggi

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara dua atau lebih variabel independen (stres kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (*turnover intention*). Analisis regresi linier berganda juga bisa digunakan untuk memprediksi seberapa besar perubahan pada nilai variabel dependen jika nilai variabel independen berubah. Analisis regresi linier berganda didasarkan pada hubungan fungsional maupun kausal dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2018).

Secara umum persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots$$

Dimana:

- Y = *Turnover Intention*
- X<sub>1</sub> = Stres Kerja
- X<sub>2</sub> = Kepuasan Kerja
- a = nilai Konstanta
- b = koefisien arah regresi

Metode analisis regresi berganda dilakukan untuk menilai lebih lanjut signifikansi pengaruh antara variabel independen (stres kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (*turnover intention*).

### **Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R Square atau R<sup>2</sup>) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Apabila nilai koefisien korelasi (R) sudah diketahui, maka untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi (R Square) dapat diperoleh dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi (R). Besarnya nilai koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

$$K_d = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

- K<sub>d</sub> = Koefisien Determinasi
- R = Koefisien Korelasi

Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Interpretasi nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 2**  
**Interpretasi Nilai Koefisien Determinasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2018)

### **Pengujian Hipotesis Penelitian**

#### **Uji Parsial (t - Statistik)**

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (stres kerja dan kepuasan kerja) secara parsial (individu) berpengaruh terhadap variabel dependen (*turnover intention*).

Dasar pengambilan keputusan untuk penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh secara parsial antara variabel independen (stres kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (*turnover intention*).
2. Jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $Sig \geq \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel independen (stres kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (*turnover intention*).

#### **Uji Simultan (F - Statistik)**

Pengujian secara simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (stres kerja dan kepuasan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (*turnover intention*).

Dasar pengambilan keputusan untuk penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$  atau  $Sig < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh secara simultan antara variabel independen (stres kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (*turnover intention*).
2. Jika nilai  $F_{hitung} \leq nilai F_{tabel}$  atau  $Sig \geq \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independen (stres kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (*turnover intention*).



## HASIL

### Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui persepsi rata-rata jawaban yang diberikan responden terhadap masing-masing variabel penelitian. Untuk mendeskripsikan jawaban responden tersebut, dilakukan perhitungan frekuensi dan nilai rata-rata dengan rumus yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2018) berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Setelah besarnya interval diketahui, maka selanjutnya dibuat rentang skala sehingga dapat ditentukan kriteria penilaian persepsi responden terhadap variabel penelitian. Adapun kriteria persepsi responden terhadap masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. 1,0 – 1,80 = Sangat Rendah
2. 1,81 – 2,61 = Rendah
3. 2,62 – 3,42 = Cukup Tinggi
4. 3,43 – 4,23 = Tinggi
5. 4,24 – 5 = Sangat Tinggi

Berdasarkan rentang nilai dan kriteria persepsi responden tersebut, maka penilaian responden pada masing-masing variabel penelitian dapat dilihat berikut ini:

#### Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Turnover Intention*

Tanggapan responden terhadap item pernyataan yang ada pada variabel *turnover intention* diketahui bahwa nilai tertinggi ada pada pernyataan 6 dengan nilai 3,78 “saya akan keluar dari pekerjaan saya saat ini jika mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik di tempat lain”, sedangkan untuk nilai terendah ada pada pernyataan 2 dengan nilai 3,16 “saya sering berpikir bisa mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik jika keluar dari pekerjaan saya saat ini”. Nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel *turnover intention* adalah sebesar 3,53. Nilai rata-rata persepsi responden tersebut menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* karyawan PT. NSS Kota Bengkulu berada pada kategori tinggi, hal ini dikarenakan nilai rata-rata tanggapan responden tersebut berada pada interval penilaian antara 3.41 – 4.20.

#### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja

Tanggapan responden terhadap item pernyataan yang ada pada variabel stres kerja diketahui bahwa nilai tertinggi ada pada pernyataan 7 dengan nilai 3,78 “di PT. NSS Cabang Kota Bengkulu ini sering terjadi konflik antar sesama rekan kerja, maupun antara bawahan dengan atasan”, sedangkan untuk nilai terendah ada pada pernyataan 9 dengan nilai 3,33 “komunikasi antar sesama karyawan, komunikasi antara atasan dan bawahan tidak terjalin dengan baik di PT. NSS Cabang Kota Bengkulu ini.”. Nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel stres kerja adalah sebesar 3,57. Nilai rata-rata persepsi responden tersebut menunjukkan bahwa stres kerja karyawan PT. NSS Kota Bengkulu berada pada kategori tinggi, hal ini dikarenakan nilai rata-rata tanggapan responden tersebut berada pada interval penilaian antara 3.41 – 4.20.

#### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Tanggapan responden terhadap item pernyataan yang ada pada variabel kepuasan kerja diketahui bahwa nilai tertinggi ada pada pernyataan 2 dengan nilai 3,94 “pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pendidikan, kemampuan, dan keahlian yang saya miliki”, sedangkan untuk nilai terendah ada pada pernyataan 9 dengan nilai 3,33 “rekan kerja saya mampu bekerjasama dengan baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan”. Nilai rata-rata

jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 3,66. Nilai rata-rata persepsi responden tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan PT. NSS Kota Bengkulu berada pada kriteria tinggi, hal ini dikarenakan nilai rata-rata tanggapan responden tersebut berada pada interval penilaian antara 3.41 – 4.20.

### Hasil Uji Instrumen Penelitian

Sebelum kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan pengujian terhadap instrumen penelitian. Pengujian instrumen penelitian bertujuan untuk melihat tingkat validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui kemampuan dan ketepatan instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi instrumen, apakah instrumen yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten dalam memberikan hasil pengukuran jika pengukuran dilakukan beberapa kali atau berulang. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen atau kuesioner dalam penelitian ini dilakukan pada 30 karyawan Honda Bintang Motor Kota Bengkulu. Setelah semua data terkumpul, selanjutnya data diolah menggunakan bantuan software statistik SPSS versi 25. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat berikut ini:

### Uji Validitas Instrumen Penelitian

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan validitas item. Dimana valid atau tidaknya suatu item digunakan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 5% yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Pada program SPSS teknik yang digunakan dalam uji validitas adalah Korelasi *Product Moment* atau biasa juga disebut dengan korelasi pearson. Untuk melakukan uji validitas item pernyataan pada variabel independen (stres kerja dan kepuasan kerja) dan variabel dependen (*turnover intention*) dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r_{hitung}$  terhadap nilai  $r_{tabel}$ . Dengan  $N = 30$  dan tingkat kepercayaan 95% (tingkat kesalahan atau  $\alpha = 0,05$ ), maka nilai  $r_{tabel}$  adalah sebesar 0.361. Suatu item dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0.361). Untuk hasil uji validitas item pernyataan pada masing-masing variabel dan semua item setelah diuji dinyatakan valid semua.

### Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliabel artinya dapat dipercaya. Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut dapat mengumpulkan data yang konsisten meskipun dilakukan pengukuran beberapa kali atau berulang.

Pengujian reliabilitas terhadap variabel penelitian ini menggunakan metode *cronbach's alpha*. Batasan minimal nilai *cronbach's alpha* yang digunakan adalah 0.6, artinya suatu dimensi dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alphanya*  $\geq 0,6$ . Hasil pengujian reliabilitas variabel stres kerja (X<sub>1</sub>), kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) dan *turnover intention* (Y) dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan
1. Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	0,893	0,60	Reliabel
2. Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,902	0,60	Reliabel
3. <i>Turnover Intention</i> (Y)	0,861	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Data Primer Yang Diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* hitung masing-masing variabel penelitian lebih besar dari nilai *Cronbach's Alpha*

standar (0,60), maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dinyatakan reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi terlebih dahulu akan dilakukan pengujian untuk mengetahui layak tidaknya model regresi. Adapun pengujian tersebut sebagai berikut:

#### Uji Normalitas Data

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah data pada masing-masing variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Pemilihan uji normalitas data dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dikarenakan uji *Kolmogorov Smirnov* lebih sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat yang lain, seperti yang sering terjadi pada uji normalitas lainnya. Adapun hasil uji normalitas data masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Normalitas Data Penelitian**

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
1. Stres Kerja ( $X_1$ )	0,063	Normal
2. Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0,200	Normal
3. <i>Turnover Intention</i> (Y)	0,066	Normal

Sumber: Hasil Data Primer Yang Diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel penelitian  $>$  dari nilai alpha (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa data pada masing-masing variabel penelitian berdistribusi normal.

#### Uji Multikolenieritas

Uji Multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebasnya. Menurut (Ghozali, 2018), bahwa jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk menguji ada tidaknya multikolenieritas dalam penelitian menggunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance*  $>$  0,10 dan nilai VIF  $<$  10 berarti tidak terdapat multikolenieritas pada variabel independen. Hasil uji Multikolenieritas variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolenieritas**

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1. Stres Kerja ( $X_1$ )	0,297	3,366	Tidak Ada Multikolenieritas
2. Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0,297	3,366	Tidak Ada Multikolenieritas

Sumber: Hasil Data Primer Yang Diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* masing-masing variabel bebas  $>$  0.10 yaitu nilai *Tolerance* stres kerja = 0.297 dan nilai *Tolerance* kepuasan kerja = 0.297. Sedangkan untuk nilai VIF masing-masing variabel bebas penelitian  $<$  10 yaitu nilai VIF variabel stres kerja = 3.366 dan nilai VIF variabel kepuasan kerja = 3.366. Berdasarkan nilai *Tolerance* dan nilai VIF hasil pengujian, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolenieritas pada variabel bebas dalam penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pangamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini untuk melihat gejala heteroskedastisitas menggunakan uji glejser yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi pada tabel output “*Coefficients*” dengan nilai alpha (0,05), jika nilai signifikansi hasil penghitungan > dari nilai alpha (0,05) maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Adapun hasil uji heteroskedastisitas masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
1. Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	0,690	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas
2. Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,985	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Data Primer Yang Diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel penelitian > dari nilai alpha (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel independen.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen (stres kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (*turnover intention*) secara serentak atau bersama-sama. Selain itu, analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.125	4.386		5.273	.000
	Stres Kerja	.298	.053	.458	5.619	.000
	Kepuasan Kerja	-.336	.052	-.522	-6.407	.000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Hasil Data Primer Yang Diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas didapatkan persamaan regresi linear berganda antara stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention* sebagai berikut :

$$Y = 23.125 + 0.298 X_1 - 0.336 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1.) Nilai konstanta 23.125 mempunyai arti bahwa apabila stres kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) nilainya adalah nol, maka *turnover intention* nilainya tetap 23.125.
- 2.) Koefisien regresi stres kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.298 mempunyai arti bahwa jika nilai variabel stres kerja ( $X_1$ ) naik satu satuan maka nilai *turnover intention* (Y) akan naik sebesar 0.298 dengan asumsi variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) nilainya tetap.
- 3.) Koefisien regresi kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar -0.336 mempunyai arti bahwa jika nilai variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) naik satu satuan maka nilai *turnover intention* (Y) akan turun sebesar -0.336 dengan asumsi variabel stres kerja ( $X_1$ ) nilainya tetap.

### Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dalam dalam peneltian ini bertujuan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen stres kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara bersama terhadap variabel dependen *turnover intention* (Y). Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen stres kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen *turnover intention* (Y). Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel out put hasil analisis regresi linear berganda berikut ini:

**Tabel 8**  
**Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 <sup>a</sup>	.882	.878	.970
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja				

Sumber: Hasil Analisis Data Penelitian, 2023

Dari Tabel 4.15 di atas diperoleh nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0.882. Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen stres kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen *turnover intention* (Y) adalah sebesar 88,2%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (stres kerja dan kepuasan kerja) mampu menjelaskan sebesar 88,2% variasi variabel dependen (*turnover intention*). Sedangkan sisanya 11,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model atau tidak diteliti.

### Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara atau dugaan sementara yang dibuat oleh penulis sebelum melakukan penelitian dengan mengacu pada teori dan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh peneliti lain. Oleh karena itu, pada bagian ini hipotesis yang sudah dirumuskan oleh penulis pada bab sebelumnya akan diuji untuk menentukan apakah hasil penelitian menerima atau justru menolak hipotesis penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu pengujian secara parsial dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan pengujian secara simultan dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis akan dijelaskan satu persatu beriku ini:

### Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (stres kerja dan kepuasan kerja) secara parsial (individu) berpengaruh terhadap variabel dependen (*turnover intention*). Hasil uji parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *coefficients*<sup>a</sup>

out put analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 25.0 *for window* berikut ini:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Parsial ( Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.125	4.386		5.273	.000
	Stres Kerja	.298	.053	.458	5.619	.000
	Kepuasan Kerja	-.336	.052	-.522	-6.407	.000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Hasil Data Primer Yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil pengujian regresi linear berganda di atas maka dapat dipaparkan masing-masing variabel penelitian sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian pada variabel stres kerja didapatkan nilai  $t_{hitung} = 5.619 >$  nilai  $t_{tabel} = 1.999$  atau  $Sig = 0.000 <$  nilai  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja ( $X_1$ ) terhadap *turnover intention* (Y).
2. Dari hasil pengujian pada variabel kepuasan kerja didapatkan nilai  $t_{hitung} = 3,582 >$  nilai  $t_{tabel} = 1.999$  atau  $Sig = 0.001 <$  nilai  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* (Y).

**Pengujian Secara Simultan (Uji F)**

Uji secara simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (stres kerja dan kepuasan kerja) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (*turnover intention*). Hasil uji simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *Anova<sup>b</sup>* out put analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 25.0 *for window* berikut ini:

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Simultan ( Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	421.253	2	210.627	223.829	.000 <sup>b</sup>
	Residual	56.461	60	.941		
	Total	477.714	62			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja

Sumber: Hasil Analisis Data Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda di atas didapatkan nilai  $F_{hitung} = 223.829 >$  nilai  $F_{tabel} = 3.15$  atau  $Sig = 0.000 <$  nilai  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang didapatkan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Kota Bengkulu didapatkan informasi mengenai tanggapan responden terhadap variabel stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention* serta pengaruh antara variabel independen (stres kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (*turnover intention*). Pembahasan dalam penelitian ini akan dilakukan satu persatu dimulai dari tanggapan responden terhadap variabel penelitian sampai dengan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Turnover Intention***

Hasil analisis tanggapan responden terhadap variabel *turnover intention* didapatkan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,53. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* Karyawan PT. NSS Kota Bengkulu berada pada kategori tinggi, kondisi tersebut menunjukan bahwa mayoritas responden setuju jika ada peluang kerja yang menawarkan kesejahteraan lebih baik dari PT. NSS Kota Bengkulu, maka karyawan akan keluar atau berpindah tempat kerja. Jika dianalisis berdasarkan penilaian responden terhadap masing-masing item pernyataan pada variabel *turnover intention*, maka nilai rata-rata tertinggi penilaian responden terhadap variabel *turnover intention* ada pada pernyataan 6 yaitu saya akan keluar dari pekerjaan saya saat ini jika mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Hal ini menjadi informasi penting bagi PT. NSS Kota Bengkulu dalam usaha melakukan analisis terhadap faktor apa saja yang menyebabkan tingginya tingkat *turnover intention* pada karyawan sehingga dapat dilakukan perbaikan-perbaikan untuk mencegah tenaga karyawan melakukan *turnover* secara nyata. Program peningkatan loyalitas kerja karyawan perlu dilakukan oleh PT. NSS Kota Bengkulu, hal tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti: memperhatikan kesejahteraan karyawan baik dari segi gaji maupun insentif lainnya, menganalisis ulang beban kerja dan target yang dapat membuat stres kerja karyawan menjadi tinggi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui berbagai cara seperti: penyesuaian pekerjaan dengan keahlian karyawan, menyediakan lingkungan kerja yang nyaman baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik atau sosial dan meningkatkan kerjasama tim dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja**

Hasil analisis tanggapan responden terhadap variabel stres kerja didapatkan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,57. Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja karyawan PT. NSS Kota Bengkulu berada pada kategori tinggi. Jika dianalisis berdasarkan penilaian responden terhadap masing-masing item pernyataan pada variabel stres kerja, maka nilai rata-rata tertinggi penilaian responden terhadap variabel stres kerja ada pada pernyataan 7 yaitu di PT. NSS Cabang Kota Bengkulu ini sering terjadi konflik antar sesama rekan kerja, maupun antara bawahan dengan atasan. Konflik di dalam organisasi dapat menyebabkan kinerja baik individu, kelompok maupun kinerja organisasi secara keseluruhan mengalami penurunan. Karyawan yang mengalami konflik ditempat kerja akan mengalami stres kerja yang berlebih dan pada akhirnya berpikir atau berniat untuk keluar dari PT. NSS Kota Bengkulu. Informasi dari hasil penelitian ini bisa dijadikan oleh pihak manajemen kepegawaian PT. NSS Kota Bengkulu sebagai dasar untuk mengambil kebijakan yang bisa menurunkan atau mengurangi potensi konflik di tempat kerja sehingga kinerja individu dan kinerja tim tidak terganggu.

### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja**

Hasil analisis tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja didapatkan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,66. Hal tersebut menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja berada pada Kategori Tinggi, kondisi tersebut menunjukan bahwa mayoritas responden merasa puas dengan pekerjaannya sebagai karyawan PT. NSS Kota Bengkulu. Karyawan puas dengan pekerjaannya dikarenakan pekerjaan yang diberikan oleh PT. NSS Kota Bengkulu sesuai dengan pendidikan, kemampuan dan keahlian mereka. Jika dianalisis berdasarkan penilaian responden terhadap masing-masing item

pernyataan pada variabel kepuasan kerja, maka nilai rata-rata terendah penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja ada pada pernyataan 9 yaitu rekan kerja saya mampu bekerjasama dengan baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa meskipun secara keseluruhan karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, kurangnya kerjasama tim atau rekan kerja dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini menjadi informasi penting bagi PT. NSS Kota Bengkulu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara membuat program yang bertujuan meningkatkan kerjasama tim yang selama ini dianggap oleh karyawan belum berjalan dengan baik. Beberapa kegiatan yang dapat meningkatkan keakraban antar sesama anggota tim seperti melakukan kegiatan *family ghatering* dan kegiatan lain secara bersama sehingga keakraban dan komunikasi antar sesama anggota tim dapat terjalin yang pada akhirnya akan meningkatkan kerjasama diantara karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Hasil pengujian pada variabel stres kerja didapatkan nilai  $t_{hitung} = 5.619 >$  nilai  $t_{tabel} = 1.999$  atau  $Sig = 0.000 <$  nilai  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y). Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka akan semakin tinggi juga tingkat *turnover intention* karyawan PT. NSS Kota Bengkulu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2016), menyatakan bahwa stres kerja merupakan faktor penting lain yang diyakini memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk keluar meninggalkan organisasi/ perusahaan. Stres kerja dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang, baik fisik maupun mental. Karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap *voluntary turnover*. *Voluntary turnover* merupakan keinginan karyawan keluar dari organisasi secara sukarela dengan suatu alasan. Ketika karyawan mengalami tekanan di dalam pekerjaannya, karyawan akan merasakan stres yang berlebihan sampai akhirnya akan berpikir untuk keluar dari organisasi.

Sebuah survei yang dilakukan untuk melihat hubungan antara stres dan turnover menunjukkan bahwa 40% pegawai yang mengalami turnover disebabkan oleh stres yang berlebihan (Ivancevich *et al.*, 2014). Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yatna (2011), dimana penelitian tersebut mencoba untuk melakukan analisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention customer service employee* di PT. Plaza Indonesia Realty Tbk”, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam penelitiannya disebutkan juga bahwa stres yang dialami karyawan sebagai akibat tidak transparannya sistem promosi dan pengembangan karir pada PT. Plaza Indonesia Realty Tbk membawa karyawan pada keputusan untuk mencari pekerjaan lain. Walaupun demikian, karyawan yang mengalami stres kerja tidak langsung memutuskan untuk mengundurkan diri atau resign melainkan tetap bekerja sampai mendapatkan pekerjaan lain dan berharap sebelum mendapatkan pekerjaan di tempat lain karyawan mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan naik jabatan di tempat ia bekerja saat ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sofia *et al.*, (2019), menemukan bahwa bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Bali Royal Hospital. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka tingkat *turnover intention* karyawan juga akan semakin tinggi.

Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Sa’adah & Prasetio (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Internusa Jaya Sejahtera. Koefisien determinasi pada penelitian ini memiliki nilai 0.571 yang berarti bahwa perubahan atau variasi pada *turnover intention* dapat dijelaskan oleh stres kerja sebesar 57,1%, sedangkan sisanya



dipengaruhi atau dapat dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti atau tidak terdapat di dalam model.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Hasil pengujian pada variabel kepuasan kerja didapatkan nilai  $t_{hitung} = 3,582 >$  nilai  $t_{tabel} = 1.999$  atau  $Sig = 0.001 <$  nilai  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* (Y). Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT. NSS Kota Bengkulu, maka tingkat *turnover intention* karyawan PT. NSS Kota Bengkulu akan semakin rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Andini (2016), yang menyatakan bahwa individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain.

Menurut Robbins (2017), menjelaskan bahwa kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan dari organisasi, tetapi faktor-faktor lain seperti pasar kerja, kesempatan kerja alternatif dan masa kerja merupakan kendala penting yang menjadi pertimbangan bagi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya yang ada. Kepuasan kerja dihubungkan secara negatif dengan keinginan berpindah karyawan, tetapi kolerasi itu lebih kuat daripada apa yang ditemukan dalam kemangkiran.

Banyak penelitian yang menemukan adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Menurut Mathis & Jackson (2016), mengidentifikasi bahwa keluar masuk (*turnover*) karyawan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah akan cenderung memiliki keinginan tinggi untuk keluar atau meninggalkan organisasi tempat ia bekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja (Jimad, 2011). Menurut Chia *et al.*, (2013), mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan komponen yang penting di dalam penelitian mengenai sifat dari suatu organisasi. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai cara pandang karyawan atas pekerjaannya yang bersifat positif ataupun negatif. Ketidaksihesuaian karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya juga dapat menjadi penyebab ketidakpuasan dalam pekerjaan (Ardana *et al.*, 2012).

Menurut Chen (2016), mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai seorang karyawan sebelum memiliki komitmen organisasional. Seorang karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya apabila kebutuhan dan keinginan karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan (Mangkunegara, 2017). Namun, masalah terjadi apabila perusahaan tidak dapat memenuhi kepuasan kerja karyawannya. Ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan berbagai masalah, seperti penurunan kinerja karyawan, tingkat absensi karyawan tinggi dan tingkat turnover yang tinggi, sehingga akan berpengaruh langsung terhadap kinerja perusahaan itu sendiri (Kasimati, 2011).

Menurut Lum, *et al.* (1998) dalam Indrayanti & Riana (2016), menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, maka semakin rendah intensitasnya untuk meninggalkan pekerjaannya. Ditambahkan pula bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap perputaran karyawan. Mereka yang kepuasankernjanya lebih rendah mudah untuk meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Susilo & Satrya (2019), menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Kharisma Duta Anggada. Hal tersebut mengandung pengertian bahwa ketika kepuasan kerja karyawan meningkat, maka *turnover intention* karyawan akan menurun.

Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Shabrina & Prasetyo (2018), yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* PT. Tri Manunggal Karya. Hal tersebut berarti bahwa jika kepuasan kerja karyawan PT. Tri Manunggal Karya mengalami kenaikan atau tinggi, maka tingkat *turnover intention* karyawan PT. Tri Manunggal Karya akan mengalami penurunan atau rendah.

### **Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Hasil analisis regresi linier berganda didapatkan nilai  $F_{hitung} = 223.829 > \text{nilai } F_{tabel} = 3.15$  atau  $\text{Sig} = 0.000 < \text{nilai } \alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Teori penyesuaian pekerjaan (*job adjustment theory*) yang dikemukakan oleh Taris & Feijoo (2012), menyatakan bahwa konflik peran dapat mengganggu penyesuaian pekerjaan karyawan dengan lingkungan kerja dan tugas-tugas pekerjaannya. Ketidakmampuan untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan dapat meningkatkan tingkat ketidakpuasan kerja dan akhirnya memicu *turnover intention*. Selain itu, penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan dukungan sosial dapat memoderasi hubungan antara konflik peran dan *turnover intention*.

Menurut Robbins (2017), menjelaskan bahwa kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan dari organisasi, tetapi faktor-faktor lain seperti pasar kerja, kesempatan kerja alternatif dan masa kerja merupakan kendala penting yang menjadi pertimbangan bagi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya yang ada. Kepuasan kerja dihubungkan secara negatif dengan keinginan berpindah karyawan, tetapi toleransi itu lebih kuat daripada apa yang ditemukan dalam kemangkiran.

Pendapat yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2016), menyatakan bahwa stres kerja merupakan faktor penting lain yang diyakini memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk keluar meninggalkan organisasi/ perusahaan. Stres kerja dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang, baik fisik maupun mental. Karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap *voluntary turnover*. *Voluntary turnover* merupakan keinginan karyawan keluar dari organisasi secara sukarela dengan suatu alasan. Ketika karyawan mengalami tekanan di dalam pekerjaannya, karyawan akan merasakan stres yang berlebihan sampai akhirnya akan berpikir untuk keluar dari organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Divara, 2013; Dewi, 2013; Arianto, 2017; Nasution, 2017; Indrayani & Sudibya, 2017; Lestari & Mujiati, 2018), menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial terdapat pengaruh signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada pegawai atau karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh lokasi, kualitas pelayanan dan harga terhadap keputusan pembelian, dapat disimpulkan beberapa hal berikut ini:

1. Terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Kota Bengkulu.
2. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Kota Bengkulu.
3. Terdapat pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Kota Bengkulu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andini, R. (2016). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). Universitas Diponegoro.
- Arianto, T. (2017). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan PT. Bank Sinarmas TBK Cabang Bengkulu. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Bengkulu*, 1(1).
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (Jems) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Bajpai, J. ., Vyas, D. ., & Siddharth, B. (2015). A Study of Impact of Work Stress on Job Satisfaction of Employees Working in Indian Banking Sector. *International Journal of Business Quantitatif Economics and Applied Management Research*, 1(11).
- Bramantara, G. N. B., & Dewi, K. A. A. S. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(1).
- Chen, C. . (2016). Job satisfaction, organizational commitment, and flight attendants turnover intentions: A note. *Journal of Air Transport Management*, 12(1), 274–286.
- Chia, J. L., Shih, Y. Y. S., & Chen, Y. (2013). Effects of Emotional Labor and Jobs Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior: A Case Study on Business Hotel Chains. . . *International Journal of Organizational Innovation*, 5(4), 165–176.
- Dong-Hwan, & Jung-Min, C. . (2012). Job Embeddedness and Turnover Intentions: An Empirical Investigation of Construction IT Industries. *Journal of Advanced Science and Technology*, 4(1).
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (Jems) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).

- Faqihudin, M., & Gunistiyo. (2020). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Intensi Meninggalkan Organisasi Pada Bank-Bank Milik Negara di Kota Tegal. *Jurnal Sekolah Bisnis Dan Manajemen Institut Teknologi Bandung*, 1(1).
- Garnita, M. A., & Suana, I. W. (2014). Pengaruh Job Embeddedness dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(9).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. ., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2017). *Organisasi: Perilaku,. Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Indrayani, N. M. M., & Sudibya, I. G. A. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention PT. Federal International Finance Cabang Tabanan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3), 255090. <https://journals.usm.ac.id/index.php/jreb/article/view/887/560>
- Indrayanti, D. ., & Riana, I. . (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada PT. Ciomas Adisatwa Di Denpasar. *Jurnal Manajemen Unud*, 5(5), 2727–2755.
- Ivancevich, J. ., Robert, K., & Matteson, M. . (2014). *Organizational Behavior and Management*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Jimad, H. (2011). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Turnover intention. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 155–165.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Kasimati, M. (2011). Job Satisfaction and Turnover Under the Effect of Person Organization Fit in Albanian Public Organizations. *Journal for East European Management Studies*, 4(16), 315–337.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke Sembilan Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniasari, L. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan Terhadap Turnover intention. Universitas Airlangga Surabaya.

- Lestari, N. N. Y. ., & Mujiati, N. . (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3412–3441.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi*. Ahli Bahasa Tim Indek. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia Group.
- Sa'adah, S., & Prasetio, A. . (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Internusa Jaya Sejahtera Merauke. *Jurnal JRMB*, 13(1).
- Salleh, A. L., Bakar, R. A., & Keong, W. K. (2018). How Detrimental is Job Stress? : A Case Study Of Executives in the Malaysian Furniture Industry. *International Review of Business Research Papers*, 4(5).
- Schermerhorn, J. ., Osborn, R. ., Uhl-Bien, M., & Hunt, J. . (2012). *Organizational Behavior, International Student Version*. New Jersey: Jhon Wiley & Son Inc.
- Shabrina, D. N., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Tri Manunggal Karya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 252–262. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.99>
- Shein, & Chen, Z. (2011). Sources Of Work-Family Conflict : A Sino-US Comparison of The Effect Of Work and Family Demands. *Academy Management Journal*, 43(1), 24–150.
- Sianipar, A. R. ., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Turnover intention Pada Karyawan bidang Produksi CV. X. *Jurnal Psikodimensia*, 13(1), 98–114.
- Sijabat, J. (2011). Komitmen Organisasi Auditor, Studi Empiris pada KAP Besar Di Jakarta Yang Berafiliasi dengan KAP Asing (The Big Four). *Universitas HKBP Nommensen Medan*, 1(1), 153–164.
- Sofia, P., Dewi, A., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. 8(6), 3646–3673.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihanto, J. (2011). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Susanti, D., & Halilah, I. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada CV Rabbani Asysa). *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 10(1), 1036–1045.

- Susiani, V. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen pada Turnover intention. E-Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 1(1).
- 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>
- Yatna, N. (2011). Analisis pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention customer service employee di PT.Plaza Indonesia Realty Tbk = Analysis of the affect of job satisfaction and job stress on the turnover intention customer service employee at PT. Universitas Indoneisa.