



Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Central Mega Kencana di Jakarta

Nurjati Sugiharto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jayabaya

Email: nurjati.sugih@gmail.com

Andriani Lubis

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jayabaya

Email: andrianilubis60@yahoo.com

Korespondensi Penulis: nurjati.sugih@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of work stress on employee turnover intention at PT. Central Mega Kencana in Jakarta. The research method used is quantitative. The sample in this study were employees of PT. Central Mega Kencana in Jakarta, whose number was determined using the slovin formula and obtained representative results totaling 95 people. The sampling method in this study uses probability sampling with simple random sampling technique. The data analysis technique in this study used simple linear regression with the statistical program SPSS version 24. The results showed that the variable work stress has a significant effect on employee turnover intention at PT. Central Mega Kencana in Jakarta, this is evident from the results of the hypothesis test between work stress on employee performance employee turnover intention at PT. Central Mega Kencana obtained $t_{count} > t_{table}$ ($13.675 > 1.986$) (H_1 accepted). Based on the results of the analysis of the coefficient of determination, a result of 66.8% is obtained, which means that the contribution of work stress contributes to the variable turnover intention of employees of PT. Central Mega Kencana amounted to 66.8, the remaining 33.2% was influenced by other factors*

Keywords: *Work Stress, Turnover Intention.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap turnover intention karyawan di PT. Central Mega Kencana di Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Central Mega Kencana di Jakarta yang jumlahnya ditentukan dengan menggunakan rumus slovin dan diperoleh hasil yang representatif berjumlah 95 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan probability sampling dengan teknik simple random sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana dengan program statistik SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT. Central Mega Kencana di Jakarta, hal ini terbukti dari hasil uji hipotesis antara stres kerja terhadap kinerja karyawan intensi turnover karyawan di PT. Central Mega Kencana diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,675 > 1,986$) (H_1 diterima). Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 66,8% yang berarti bahwa kontribusi stres kerja memberikan kontribusi terhadap variabel turnover intention karyawan PT. Central Mega Kencana sebesar 66,8, sisanya 33,2% dipengaruhi oleh faktor lain

Kata Kunci: Stres Kerja, Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya harus diarahkan oleh manajemen yakni manajemen sumber daya manusia. Perlu diketahui bahwa baik tidaknya suatu organisasi perusahaan tidak bisa hanya diukur dengan melihat tingginya tingkat *turnover*. Salah satu pemicu yang mendasari tingginya *turnover* karyawan pada suatu perusahaan dapat dilihat

dari kualitas manajemennya. Adanya manajemen yang baik tentunya diharapkan dapat membawa pengaruh positif terhadap para karyawan agar sesuai dengan standar dan mampu mencapai tujuan perusahaan. Seperti halnya *rotation* (perputaran) yang terjadi karena faktor umur ataupun pengunduran diri. *Turnover* karyawan adalah keluar masuknya karyawan pada suatu perusahaan karena ada faktor-faktor sukarela maupun terpaksa.

Turnover karyawan adalah keluar masuknya karyawan pada suatu perusahaan karena ada faktor-faktor sukarela maupun terpaksa. Jika pergantian disebabkan oleh faktor umur, maka perusahaan dapat mengantisipasi dengan mempersiapkan calon kader untuk posisi karyawan tersebut, tetapi jika pergantian karyawan disebabkan oleh faktor pengunduran diri, maka akan menyulitkan perusahaan dalam mencari karyawan untuk menggantikan posisinya, sehingga butuh waktu dan biaya.

Karyawan merupakan aset perusahaan dan pelaku utama produksi dan pemasaran hasil. Namun pihak manajemen sering menilai bahwa karyawan yang digunakan sebagai aset produksi dapat dipindah bahkan dihilangkan begitu saja demi tuntutan bisnis dalam bentuk perampangan jumlah karyawan. Salah satu yang berpengaruh dengan tenaga kerja di suatu perusahaan adalah tingkat turnover yang tinggi. *Turnover Intention* merupakan niat atau keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri, namun belum sampai tahap realisasi.

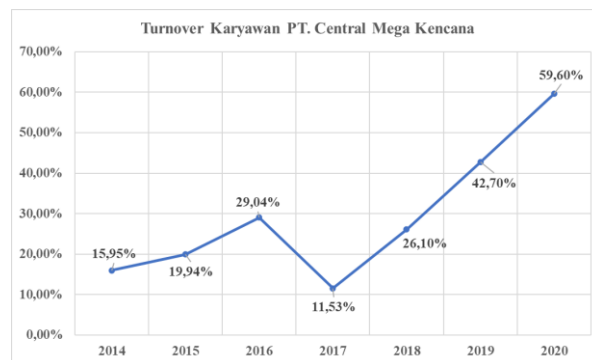
Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi industri terutama keterkaitannya terhadap *turnover intention*. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri.

Turnover Intention atau niat atau keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan telah menjadi masalah serius dalam manajemen perusahaan karena hal ini bertentangan dengan konsep manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak di setiap perusahaan, mereka adalah penentu keberlanjutan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, sehingga dengan tingkat turnover karyawan yang tinggi, maka tingkat sumber daya manusia pada suatu perusahaan tidak dapat sepenuhnya terpenuhi. Mempertimbangkan hal tersebut, perusahaan membutuhkan sumber

daya manusia yang handal dan berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Salah satu masalah yang disebabkan oleh manajemen sumber daya manusia yang buruk adalah *turnover intention*. Dampak negatif *Turnover Intention* terhadap perusahaan adalah kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga membutuhkan waktu yang lama dan biaya yang mahal untuk merekrut karyawan baru.

PT. Central Mega Kencana merupakan perusahaan Multinasional yang bergerak dibidang retail perhiasan yang menaungi 4 Brand terkemuka dalam retail perhiasan yang tersebar di mall-mall besar di hampir seluruh kota wilayah Indonesia. PT. Central Mega Kencana memiliki lebih dari 2000 karyawan yang bekerja pada perusahaan, dengan jumlah karyawan yang sangat banyak, akumulasi karyawan yang keluar masuk setiap tahunnya juga sangat tinggi, berikut data selama periode 2014 – 2020 yang mengalami fluktuasi cukup signifikan.

Kondisi tersebut juga terjadi pada PT. Central Mega Kencana dimana berdasarkan grafik *Turnover Intention* karyawan selama periode 2014 samapai dengan 2020 mengalami fluktuasi yang cukup signifikan. Pada tahun 2020 menjadi tingkat perputaran karyawan tertinggi mencapai 59,60% seperti terlihat pada gambar sebagai berikut.



Gambar 1 Data *Turnover* Karyawan PT. Central Mega Kencana

Berdasarkan data di atas, tingkat *Turnover Intention* pada PT. Central Mega Kencana cukup tinggi, sehingga manajemen perlu berupaya mencari tahu penyebab tingginya perputaran karyawan tersebut. Karena apabila kondisi tersebut terus terjadi maka manajemen akan mengeluarkan biaya ekstra untuk proses perekrutan karyawan baru. Hal ini sejalan dengan fenomena yang ingin penulis teliti ditambah situasi pandemi yang belum usai akan memperbesar peluang *Turnover Intention* yang diakibatkan oleh sejumlah masalah yang timbul diantaranya stress kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Central Mega Kencana di Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Central Mega Kencana

di Jakarta, yang ditetapkan jumlahnya menggunakan rumus slovin dan memperoleh hasil representatif berjumlah 95 orang. Metode sampling dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana dengan program statistik SPSS versi 24.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja

Stres kerja didefinisikan sebagai keadaan dinamis individu dalam menghadapi peluang, batasan, atau tuntutan yang terkait dengan hasil yang diinginkannya, dengan konsekuensi tidak terduga serta signifikan (Handani dan Andani, 2019:796). Definisi lain mengenai stress kerja dikemukakan oleh Steven dan Prasetyo (2020:73) dalam Marcella dan Ie (2022:215) sebagai suatu sindrom yang membatasi individu serta jiwanya di luar batas kemampuannya, sehingga berdampak parah pada kesehatannya jika terlambat penanganannya. Stres kerja juga didefinisikan sebagai kecemasan di tempat kerja yang berdampak buruk pada emosi serta kinerja karyawan (Christover dan Ie, 2021 dalam Marcella dan Ie, 2022:215). Indikator stres kerja menurut Igor dalam Muslim (2021:428):

- a. Tekanan dari rekan sekerja, pemimpin perusahaan, dan klien.
- b. Perbedaan antaran tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban
- c. Ketidakcocokan dengan pekerjaan
- d. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang
- e. Beban lebih
- f. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri

Turnover Intention

Turnover Intention mengacu pada sikap pegawai dengan keinginan keluar dari suatu perusahaan (Sa'adah dan Prasetyo, 2018). Menurut Putra (2020), *Turnover Intention* didefinisikan sebagai suatu langkah menuju kesadaran bahwa keinginan seseorang untuk pindah, yakni dari tempat kerja yang satu ke yang lain belum terwujud. Elmi (2018) mengatakan *Turnover Intention* sebagai keinginan atau niat tenaga kerja untuk keluar dari perusahaan. Ramadhan et. al. (2019) menyatakan, untuk menentukan turnover intensi, digunakan tiga indikator, yaitu: pikiran untuk keluar, niat untuk berhenti, serta niat untuk

mencari pekerjaan lain. Kuncoro dalam Kartono (2017:44) dalam Purnomo dan Pebriani (2020) menyatakan bahwa indikator turnover yaitu:

- a. *Intention to quit* (niat untuk keluar) mencerminkan individu berniat untuk keluar adalah dilihat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi.
- b. *Job search* (pencarian pekerjaan) mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain, pada umumnya diawali dengan mencari tambahan penghasilan di luar organisasi.
- c. *Thinking of quit* (memikirkan keluar) mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar, ia akan berpikir dalam rangka keputusannya tersebut, keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2017:80), adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Central Mega Kencana.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling. Simple random sampling merupakan Teknik sampling yang anggota sampel diambil dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi tersebut. Sementara itu, penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(\alpha)^2}$$

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

α = error term/tingkat kesalahan pengambilan sampel

$$n = \frac{2000}{1 + 2000(1,10)^2} = 95,24$$

Berdasarkan hasil perhitungan jumlah sampel dengan rumus Slovin diperoleh bahwa sampel representatif dalam penelitian ini sebanyak 95,24 dibulatkan menjadi 95 orang responden.

Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi yaitu melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung di lokasi penelitian.

2. Kuesioner

Kuesioner yaitu cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden. Adapun tujuan dari pengadaan kuesioner ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui peranan stress kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Central Mega Kencana. Jawaban untuk setiap pertanyaan telah disediakan dan responden hanya dapat memilih salah satu jawaban yang tersedia, untuk melihat hasil kuesioner didasari oleh skala likert yaitu mengukur sikap responden dengan pemberian bobot nilai

Teknik Analisis

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah sebuah instrumen dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Hasil penelitian yang reliabel akan terdapat kesamaan data walaupun dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang diuji reliabilitasnya adalah instrumen yang dibuat oleh peneliti dan keterkaitan di antara butir-butir pertanyaan dalam instrumen dan dalam penelitian ini instrumen yang dimaksud adalah kuesioner. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
- b. Sementara, jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten

3. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah regresi yang memiliki satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). Regresi linier sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan sebab akibat (kausal) antara satu variabel bebas X (independent variable) dengan satu variabel terikat Y (dependent variable). Rumus dari persamaan regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan

X : Variabel bebas (independent variable) yang mempunyai nilai tertentu untuk diproyeksikan

Y : Subyek variabel terikat (dependent variable) yang diproyeksikan

a : Nilai konstanta Y jika X = 0

b : Nilai arah sebagai penentu ramalah (prediksi) yang menunjukkan nilai

4. Analisis Korelasi

Menurut Dajan (2010) menyatakan bahwa tujuan uji korelasi adalah untuk menguji apakah dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang kuat atau tidak kuat, dan apakah hubungan tersebut positif atau negatif.

5. Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yang digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y) yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi. Koefisien determinasi adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi terhadap data yang digunakan untuk melihat besarnya pengaruh X (Stress kerja) terhadap Y (Turnover intention).

6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dengan *t_{hitung}* digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat secara individual di setiap variabel. Selanjutnya setelah *t_{hitung}* didapatkan maka nilai *t_{hitung}* dibandingkan dengan nilai *t_{tabel}* dengan acuan taraf signifikasi sebesar $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (dk) = n-2, sehingga ketetapan yang berlaku adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima (ada pengaruh yang signifikan)
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_1 ditolak (tidak ada pengaruh yang signifikan)

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make it as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Central Mega Kencana Di Jakarta

1. Pengujian Kolerasi Sederhana

Korelasi sederhana dipergunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara 2 (dua) variabel. Adapun hasil pengujian korelasi sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Pengujian Korelasi Sederhana

		Turnover_ Intention	Stres_ Kerja
Pearson Correlation	Turnover_Intention	1.000	.817
	Stres_Kerja	.817	1.000
Sig. (1-tailed)	Turnover_Intention	.	.000
	Stres_Kerja	.000	.
N	Turnover_Intention	95	95
	Stres_Kerja	95	95

Sumber: hasil penelitian yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2 tersebut, dapat diketahui bahwa korelasi kedua variabel yaitu Stres Kerja dan *Turnover Intention* memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,817. Mengacu pada tabel interpretasi koefisien korelasi nilai r pada bab 3 sebelumnya, maka nilai 0,817 tersebut mengindikasikan bahwa hubungan yang terjadi antara Stres Kerja dan *Turnover Intention* adalah sangat kuat. Artinya, setiap perubahan yang terjadi pada Stres Kerja akan berdampak langsung pada penurunan atau peningkatan *Turnover Intention* karyawan PT. Central Mega Kencana.

2. Uji Koefisien Determinasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen. Hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat di lihat pada Tabel 4.25 berikut ini.

Tabel 3 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.668	.664	.28617
a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja				

Sumber: hasil penelitian yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, hasil pengujian koefisien determinasi memperoleh nilai R-Square sebesar 0,668 atau sebesar (66,8%) artinya variabel Stres Kerja memberikan kontribusi terhadap variabel *Turnover Intention* karyawan PT. Central Mega Kencana sebesar 66,8%. Sedangkan sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

3. Pengujian Regresi

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Regresi linear sederhana dalam penelitian ini dilihat dari tabel. Adapun hasil pengujian regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.993	.195		5.084 .000
	Stres_Kerja	.671	.049	.817	13.675 .000
a. Dependent Variable: Turnover_Intention					

Sumber: hasil penelitian yang diolah, 2023

Data yang penting pada tabel tersebut nilai β untuk membentuk persamaan regresi sederhana. Dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana dapat diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0,993 + 0,671X$$

Persamaan tersebut menginformasikan bahwa kecenderungan perubahan variabel bebas terhadap variabel terikat dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Konstanta a sebesar 0,993 satuan menunjukkan bahwa jika tidak dilakukan kegiatan Stres Kerja ($X=0$) maka *Turnover Intention* bernilai sebesar 0,993 satuan.
- Setiap peningkatan satu satuan variabel Stres Kerja berpengaruh terhadap peningkatan variabel *Turnover Intention* sebesar 0,671 satuan dengan asumsi variabel lainnya nilainya konstan.

4. Uji t-statistik

Uji hipotesis dengan regresi digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dengan uji t pada taraf kesalahan yang dipilih yaitu pada taraf 5% ($\alpha = 0,05$). Untuk menentukan diterima atau ditolak hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 5 Pengujian Hipotesis (Uji t-Statistik)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.993	.195		5.084 .000
	Stres_Kerja	.671	.049	.817	13.675 .000

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Sumber: hasil penelitian yang diolah, 2023

$t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_0 diterima, tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas secara individu Stres Kerja terhadap variabel terikat yaitu *Turnover Intention*.

$t_{hitung} \geq t_{tabel}$: berarti H_0 ditolak, berarti terdapat pengaruh antara variabel bebas secara individu Stres Kerja terhadap variabel terikat yaitu *Turnover Intention*.

Berdasarkan dari pengujian regresi pada Tabel 4.27, maka dapat diambil keputusan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini yang mana dipaparkan sebagai berikut:

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian menguji adanya pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*. Hipotesis yang di ajukan adalah sebagai berikut:

H_0 = Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

H_a = Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Melihat pada Tabel 4.27, hasil regresi variabel Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $13,675 > t_{tabel} 1,986$ ($df=93$; $\alpha=0.05$) dengan nilai signifikan ($sig.$) sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dalam penelitian ini, H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Central Mega Kencana, hal tersebut terbukti dari hasil uji hipotesis antara Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Central Mega Kencana diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,675 > 1,986$). Hal ini berarti H_1 diterima (ada pengaruh signifikan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*). Berdasarkan hasil analisa koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 66,8% yang berarti sumbangan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* sebesar 66,8%, sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Mengacu kepada kesimpulan dan keterbatasan di atas, maka penulis memberikan rekomendasi yaitu:

a. Diharapkan perusahaan terus meningkatkan kegiatan-kegiatan pengembangan sumber daya manusia (*human capital development*) dan proses perekrutan untuk meminimalisir tingginya perputaran karyawan (*Turnover Intention*) yang terjadi di PT. Central Mega Kencana, oleh sebab itu yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen yaitu terkait:

1) Manajemen SDM PT. Central Mega Kencana harus memperhatikan kondisi kerja karyawan, khususnya terkait dengan beban kerja yang menjadi tuntutan dari manajemen kepada karyawan, karena masih terdapat banyak karyawan merasa tuntutan kerja dari manajemen terkadang bertentangan dari pekerjaan yang seharusnya dikerjakan. Kondisi ini dapat memicu keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi dan atau mencari pekerjaan lain.

2) Manajemen SDM PT. Central Mega Kencana juga perlu memperhatikan terkait dengan sesuai penempatan posisi jabatan. Hal ini dikarenakan banyak karyawan merasa bahwa di PT. Central Mega Kencana masih terdapat ketidak sesuai penempatan posisi

jabatan dalam perusahaan, sehingga dalam bekerja banyak karyawan merasa stress dalam bekerja dan juga masih terdapat pimpinan yang tidak kompeten dalam bidangnya yang menjadikan diskusi antara atasan dan bawahan kurang menghasilkan solusi.

3) Manajemen SDM PT. Central Mega Kencana juga perlu membentuk kegiatan-kegiatan *outing* untuk membangun keakraban antar karyawan, karena masih banyak karyawan yang merasa masih terdapat perbedaan pendapat antara rekan kerja dalam menyelesaikan masalah.

4) Disarankan kepada penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel lainnya dalam mempengaruhi *Turnover Intention* seperti faktor kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi dan lain sebagainya, sehingga hasil penelitian selanjutnya diharapkan akan lebih dapat digeneralis

DAFTAR PUSTAKA

Ansory, A.F., dan Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Aprijal. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan* PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, Vol. 1, No. 3, hal. 193-205.

Darmaputra, H.A. (2017). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BPJS Kesehatan KC Malang)*. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 5, No. 2, hal. 1-17.

Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Madawati, D., dan Saputra, A.R.P. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan*. *Jurnal Forum Ekonomi*, Vol. 22, No. 1, hal. 18-26.

Mobley, W.H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa: Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.

Purnomo, A.K., dan Pebriani, W. (2020). Antecedents *Turnover Intention* pada Karyawan Rumah Sakit “X” Bandung Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 19, No. 1, hal. 1-11.

Robbins, S.P. (2009). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

Sa’adah, S., dan Prasetyo, A.P. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Internusa Jaya Sejahtera Merauke*. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, Vol. 13, No. 1, hal. 59-67.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Daengs, G. S. A., Istanti, E., Ngoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of

Management Action on Competitive Advantage Through Proccess Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425

Enny Istanti¹⁾, Bramastyo Kusumo²⁾, I.N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10

Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10