

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada PT. AAE Outdoor Indonesia, Kecamatan Bulakamba, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah)

Muhamad Reza Nurhakiki¹, Nur Afridah², Dwi Harini³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi,
Brebes, Indonesia

mrezanurhakiki@gmail.com¹, nurafridah.umus73@gmail.com², dwiharini707@gmail.com³

Alamat : Jalan Pangeran Diponegoro No.KM2, Rw. 11, Pesantunan, Kec. Wanasari, Kabupaten
Brebes, Jawa Tengah 52212

Korespondensi Penulis : mrezanurhakiki@gmail.com

Abstract. This research aims to determine the effect of job satisfaction and work stress on employee turnover intention at PT. AAE Outdoor Indonesia. Meanwhile, the formulation of the problem is how job satisfaction and job stress can influence turnover intention among PT employees. AAE Outdoor Indonesia. The population in this study was 772 while the sample was 92 taken from the sampling technique using the Slovin formula with a margin of error of 10%, while the results were that the job satisfaction variable (X1) had a significant and positive effect on PT turnover intention. AAE Outdoor Indonesia. It is proven that the tcount value is 6,141 > ttable value 1.986 and the resulting significant value of 0.000 is much smaller than $\alpha = 0.05$, so H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that the independent variable employee satisfaction (X1) partially has a significant effect on turnover intention (Y) PT AAE Outdoor Indonesia, the work stress variable (X2) has a significant and positive effect on turnover intention at PT. AAE Outdoor Indonesia. It is proven that the significant value is 00.000 < 0.05 and the tcount value is 6.278 > ttable 1.986, so H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that the independent variable work stress (X2) partially has a significant effect on PT AAE Outdoor Indonesia's turnover intention (Y), satisfaction variable. work (X1) and work stress (X2) simultaneously have a significant and positive effect on turnover intention (Y). This is proven by the F test analysis which shows a significance of 0.000 < 0.05. Meanwhile, Ftable is (3.009), so Fcount is 78,890 > Ftable 3.009, so H_0 is rejected, and H_a is accepted, likewise with a significance of (0.000) < α (0.05), then H_0 rejected and H_a can be accepted. This means that the variables job satisfaction (X1) and work stress (X2) together have an influence on turnover intention (Y) at PT. AAE Outdoor Indonesia.

Keywords : Job Satisfaction, Work Stress, Turnover Intention.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. AAE Outdoor Indonesia. Sedangkan rumusan masalahnya adalah bagaimana kepuasan kerja dan stres kerja, dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. AAE Outdoor Indonesia. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 772 sedangkan sampelnya adalah 92 di ambil dari Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan margin error 10%, sedangkan hasilnya adalah Variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention* PT. AAE Outdoor Indonesia. Hal ini terbukti bahwa nilai t_{hitung} 6.141 > nilai t_{tabel} 1,986 dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,000 jauh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya bahwa variabel bebas kepuasan karyawan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) PT AAE Outdoor Indonesia, Variabel stres kerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention* PT. AAE Outdoor Indonesia. Hal ini terbukti bahwa nilai signifikan 00,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 6,278 > t_{tabel} 1,986 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya bahwa variabel bebas stres kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) PT AAE Outdoor Indonesia, Variabel kepuasan kerja (X1) dan stress kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention* (Y). Hal ini terbukti dengan analisis uji F diperoleh signifikansi 0,000 < 0,05 Sedangkan F_{tabel} sebesar (3.009) dengan demikian F_{hitung} 78.890 > F_{tabel} 3.009 maka H_0 ditolak, dan

Received Mei 27, 2024; Accepted Juni 24, 2024; Published Juli 30, 2024

* Muhamad Reza Nurhakiki, mrezanurhakiki@gmail.com

Ha diterima, begitupun dengan signifikansi $(0.000) < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a dapat diterima. Artinya variabel kepuasan kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. AAE Outdoor Indonesia.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Stres Kerja, *Turnover Intention*.

LATAR BELAKANG

Dalam pelaksanaan tata kerja di sebuah perusahaan memerlukan adanya sumber daya manusia (SDM) yang memadai. Sumber daya manusia yang memadai dapat menunjang terlaksananya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaksana usaha yang menguasai dan menggunakan unsur-unsur seperti mesin, modal, dan bahan baku dalam usaha agar dapat dipergunakan secara efektif dan efisien. Menurut (Dwi Harini, Dumadi and Ainunnisa 2020) faktor sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam berbagai bidang kehidupan, khususnya organisasi maupun perusahaan. sumber daya merupakan suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia mulai dari rekrutmen, seleksi, penempatan, dan pelatihan, mempengaruhi kinerja perusahaan. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia yang dikelola dengan baik tidak lepas dari berbagai permasalahan. Salah satu permasalahan adalah tingginya *turnover* yang merupakan beberapa permasalahan yang sering terjadi di perusahaan (Dwi Harini, Ulfa *et al.* 2019). Oleh karena itu, perusahaan harus menemukan tenaga kerja yang handal supaya perusahaan kedepannya akan mengalami keuntungan secara terus menerus dan kelangsungan hidup perusahaan akan bertahan lama. Salah satu upaya agar perusahaan mencapai tujuannya adalah dengan mengurangi perputaran karyawan (*turnover intention*) yang tinggi.

PT. AAE Outdoor Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur (produksi tas) dengan berbagai merek diantaranya Highland Tactical, High Sierra, American Traveller, Savior Equipment, Body Glove, dan masih banyak lagi, dimana produknya di ekspor hingga ke luar negeri. PT. AAE Outdoor Indonesia berdiri pada tahun 2021 yang berlokasi di Jalan Raya Bangsri, Kecamatan Bulakamba, Kabupaten Brebes. PT. AAE Outdoor Indonesia memiliki banyak karyawan, namun banyak juga karyawan yang tingkat kepuasan kerjanya rendah dan juga banyak mengalami stres kerja, sehingga memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi dan ini merupakan masalah yang dihadapi PT. AAE Outdoor Indonesia saat ini.

Oleh karena itu, penulis sangat tertarik dan akan melaksanakan penelitian sesuai dengan latar belakang di atas dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada PT. AAE Outdoor Indonesia, Kecamatan Bulakamba, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah)”.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah yang muncul adalah : Bagaimana kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. AAE Outdoor Indonesia?, Bagaimana stress kerja dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. AAE Outdoor Indonesia?, Bagaimana kepuasan kerja dan stres kerja, dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. AAE Outdoor Indonesia?.

KAJIAN TEORITIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya (Ridho 2022). Setiap orang mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilainya. Pada umumnya seseorang merasa puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukan atau akan dilakukan, jika dianggap memenuhi harapan dan sesuai dengan tujuan pekerjaan tersebut.

Dalam Hierarki Kebutuhan Maslow, kepuasan kerja dikaitkan dengan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi, seperti kebutuhan akan pengakuan, penghargaan, dan aktualisasi diri. Maslow berpendapat bahwa kepuasan kerja meningkat ketika individu dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan ini (Anggara and Nursanti 2019).

Argyris menyoroti pentingnya keselarasan antara kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi untuk mencapai kepuasan kerja. Perbedaan antara ekspektasi dan realitas di tempat kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan (Salsabila and Tumanggor 2023).

Dalam teori kepemimpinan mereka, Hersey dan Blanchard menekankan pentingnya gaya kepemimpinan yang mendukung dan memfasilitasi kepuasan kerja karyawan. Mereka menyoroti pentingnya komunikasi terbuka, dukungan, dan pemberian umpan balik dalam mencapai kepuasan kerja (Dewi and Agustina 2020).

Menurut (Ridho 2022), terdapat beberapa indikator untuk menunjukkan kepuasan kerja pada seorang karyawan, antara lain : kesesuaian, rasa adil, hilangnya perasaan tidak puas, dan *satisfiers*.

Kesimpulannya, kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai faktor, termasuk prestasi, kondisi kerja, hubungan interpersonal, penghargaan, dan pengembangan karir.

Pandangan para ahli ini memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Stres Kerja

Stres kerja adalah tekanan yang dirasakan pekerja saat menjalankan tugas atau kewajibannya, yang disebabkan oleh pekerjaan dan banyak hal lainnya (Ridho 2022). Stres kerja merujuk pada respons fisiologis dan psikologis yang timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Ini bisa terjadi ketika karyawan merasa bahwa mereka tidak memiliki kendali atas situasi kerja mereka, merasa terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas, atau ketika mereka mengalami konflik di tempat kerja.

Indikator yang digunakan untuk variabel stres kerja menurut (Ridho 2022), antara lain : fisik, psikologi, dan perilaku.

Dampak stres kerja yang berkepanjangan atau tidak terkendali dapat berbahaya bagi kesehatan fisik dan mental karyawan, serta dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres kerja dan mengimplementasikan strategi untuk mengurangi stres dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung.

Menurut para ahli, stres kerja adalah kondisi dimana individu merasa tekanan atau ketegangan yang berlebihan sebagai akibat dari tuntutan atau beban kerja yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya.

Turnover Intention

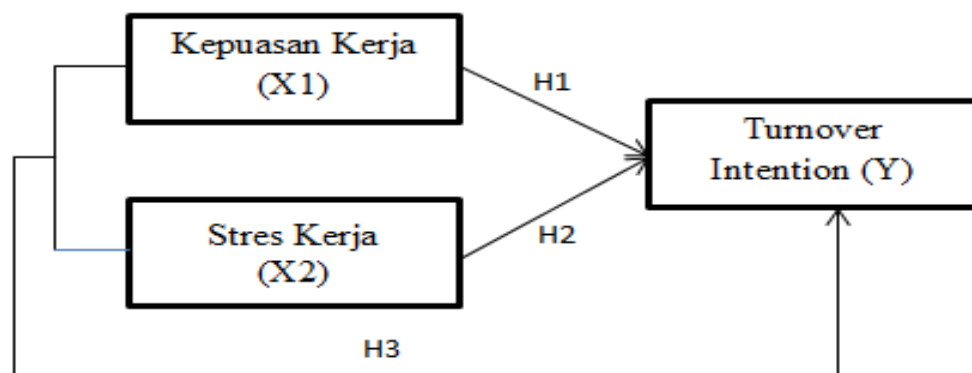
Turnover intention merupakan kecenderungan atau keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya atau organisasi tempat dia bekerja dalam waktu tertentu (Ridho 2022). Meskipun belum tentu setiap karyawan yang memiliki *turnover intention* akan benar-benar pergi, namun tingkat *turnover intention* yang tinggi sering kali menjadi indikator awal dari potensi turnover aktual. *Turnover intention* bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk :

Kepuasan Kerja : Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi dan sebaliknya, kedua Stres Kerja : Tingkat stres kerja yang tinggi dapat meningkatkan keinginan seseorang untuk mencari pekerjaan baru.

Ketiga Ikatan Organisasional : Karyawan yang merasa terikat secara emosional atau normatif terhadap organisasi cenderung memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih rendah. Keempat Peluang Karir : Persepsi karyawan tentang peluang pengembangan karir di organisasi juga dapat memengaruhi keinginan mereka untuk tetap atau pergi. kelima Faktor Individu : Faktor-faktor seperti karakteristik personal, nilai-nilai, dan preferensi juga dapat memengaruhi *turnover intention*.

Menurut (Ridho 2022), indikator *turnover intention* meliputi : pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan baru, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini mengasumsikan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran teoritis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini seperti pada gambar berikut ini :



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

Dari permasalahan pokok yang dikemukakan di atas, berikut disajikan hipotesis sebagai dugaan sementara dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

- H₁ : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. AAE Outdoor Indonesia.
- H₂ : Diduga stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. AAE Outdoor Indonesia.
- H₃ : Diduga kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. AAE Outdoor Indonesia secara simultan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini mengarah terhadap variabel yang diteliti yaitu Kepuasan Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan *Turnover Intention* (Y). Didalam penelitian ini menggunakan desain penelitian kausalitas atau yang diartikan sebagai suatu desain penelitian yang meneliti kemungkinan ada terjadinya hubungan sebab-akibat antar variabel (Rinaldi and Ramli 2023). Dalam desain penelitian ini pada dasarnya hubungan sebab-akibat dalam penelitian ini dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menentukan klasifikasi mana yang merupakan variabel penyebab dan mana yang merupakan variabel terikat.

Menurut (Dwi Harini, Ulfa *et al.* 2019) Metode kuantitatif dapat disebut metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah studi kasus, yaitu penelitian yang memfokuskan pada suatu objek tertentu. Penelitian ini dilakukan secara langsung di PT. AAE Outdoor Indonesia dengan mengambil data-data yang relevan dengan objek penelitian. Dari data yang ada kemudian dianalisis yang kemudian akan menghasilkan kesimpulan. Kesimpulan yang diperoleh hanya terbatas pada objek yang diteliti saja.

Tempat penelitian ini dilaksanakan di PT. AAE Outdoor Indonesia yang berlokasi di Jalan Raya Bangsri, Kecamatan Bulakamba, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Supiyanti and Kusnanto 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. AAE Outdoor Indonesia yang berlokasi di Jalan Raya Bangsri, Kecamatan Bulakamba, Kabupaten Brebes, yang berjumlah 772 karyawan terdata pada tahun 2024

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian (Ihwanti and Gunawan 2023). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik Random Sampling. Random sampling dikatakan sampel sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Menurut (Derrick 2022), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* dengan margin *error* 10%.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad n = \frac{772}{1 + 772 (0,1 \times 0,1)} \quad n = \frac{772}{8,72} \quad n = 88,532$$

Peneliti membulatkan jumlah sampelnya menjadi 92 responden, dimana responden yang digunakan yaitu karyawan PT. AAE Outdoor Indonesia.

Dalam penelitian ini pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Hal ini dilakukan dengan harapan tidak terjadi tingkat kesalahan yang besar. Setelah data diolah, kemudian diperoleh hasil atau output SPSS. Hasil pengolahan data akan disajikan dalam bentuk tabel agar lebih rapi, dapat dibaca dengan mudah dan dapat cepat dipahami. SPSS (*Statistical Package for Social Science*) merupakan program atau *software* yang diperuntukkan untuk keperluan mengelolah data, sedangkan statistik mempunyai fungsi untuk menerjemahkan data yang ada untuk diolah dengan perhitungan tertentu, untuk mencari berbagai output yang dikehendaki para pengambil keputusan yang akan menunjukkan gambaran pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. AAE Outdoor Indonesia. Pada penelitian ini dilakukan pengujian instrumen antara lain : (Uji Validitas & Reabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas), Analisis Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji T & Uji F), dan Uji Koefisien Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan penelitian ini bertujuan untuk uji Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. AAE Outdoor Indonesia yang berjumlah 92 responden. Pada bagian ini dijelaskan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, meliputi uji instrumen penelitian (kuesioner) yaitu uji validitas dan reliabilitas yang diujikan kepada 92 responden, analisis deskriptif dari demografi responden dan analisis inferensia yang akan menjawab rumusan masalah penelitian dengan menggunakan analisis berganda.

Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2015:157-158), validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan setiap skor indikator dengan total skor item dalam setiap variabel secara statistic, hasil dari korelasi tersebut dinamakan korelasi product moment (r_{hitung}). Instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi

yang baik dan dengan membandingkannya dengan r_{tabel} , dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 92 orang. Maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui $N=92$, maka $r_{\text{tabel}} = 0,205$ dengan $\text{sig. } \alpha = 0,05$. Ketentuannya apabila nilai r_{hitung} lebih besar dibanding r_{tabel} maka indikator atau kuesioner dapat dikatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1 Uji Validitas Instrumen Kuesioner Variabel (X_1)

Item Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
X1.1	0,465	0,205	VALID
X1.2	0,558	0,205	VALID
X1.3	0,580	0,205	VALID
X1.4	0,673	0,205	VALID
X1.5	0,558	0,205	VALID
X1.6	0,474	0,205	VALID
X1.7	0,439	0,205	VALID
X1.8	0,608	0,205	VALID
X1.9	0,287	0,205	VALID
X1.10	0,457	0,205	VALID
X1.11	0,373	0,205	VALID
X1.12	0,387	0,205	VALID
X1.13	0,514	0,205	VALID
X1.14	0,529	0,205	VALID
X1.15	0,653	0,205	VALID
X1.16	0,585	0,205	VALID
X1.17	0,211	0,205	VALID
X1.18	0,599	0,205	VALID
X1.19	0,455	0,205	VALID

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2024

Tabel 2 Uji Validitas Instrumen Kuesioner Variabel (X_2)

Item Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
X2.1	0,731	0,205	VALID
X2.2	0,692	0,205	VALID

X2.3	0,750	0,205	VALID
X2.4	0,599	0,205	VALID
X2.5	0,716	0,205	VALID
X2.6	0,776	0,205	VALID
X2.7	0,874	0,205	VALID
X2.8	0,707	0,205	VALID
X2.9	0,813	0,205	VALID
X2.10	0,852	0,205	VALID
X2.11	0,779	0,205	VALID

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2024

Tabel 3 Uji Validitas Instrumen Kuisisioner Variabel (Y)

Item Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
Y1	0,669	0,205	VALID
Y2	0,701	0,205	VALID
Y3	0,731	0,205	VALID
Y4	0,753	0,205	VALID
Y5	0,404	0,205	VALID
Y6	0,693	0,205	VALID
Y7	0,608	0,205	VALID
Y8	0,727	0,205	VALID
Y9	0,830	0,205	VALID
Y10	0,781	0,205	VALID
Y11	0,488	0,205	VALID

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas memperlihatkan nilai r_{hitung} setiap indikator lebih besar dibanding nilai r_{tabel} , dimana nilai r_{tabel} dengan sampel ($n = 92$) yaitu 0,205, sehingga indikator dari variabel Kepuasan Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan *Turnover Intention* (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat tingkat kehandalan indikator atau kuesioner apabila digunakan kembali sebagai alat ukur variabel. Pengujian dilakukan dengan

membandingkan nilai *alpha cronbach*''s variabel standar 0,05. Jika nilai *alpha* melebihi 0,05, maka indikator atau kuesioner dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,983	Reliabel
Stres Kerja	0,969	Reliabel
Turnover Intention	0,975	Reliabel

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan variabel bebas yang terdiri dari Kepuasan Kerja (X1), Stes Kerja (X2) dan *Turnover Intention* (Y) masing-masing memiliki nilai *cranbach alpha* yang lebih besar dari r_{tabel} 0,207. Kondisi ini menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan analisis selanjutnya.

Uji Normalitas

Hasil dari uji dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K- S) adalah sebagai berikut:

Tabel 5 One Sample Kolmogorof Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.98672359
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.084
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.037 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2024

Dari tabel di atas yang dikelola peneliti menggunakan SPSS 25, dapat terlihat nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) yaitu $0,37 > 0,05$. Berdasarkan dasar diambilnya keputusan pada uji normalitas kolmogorovsmirnov maka kesimpulannya yaitu data berdistribusi normal. Oleh sebab itu, diasumsikan bahwa telah terpenuhinya normalitas pada model regresi.

Uji Multikolinearitas

Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya, jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

Hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

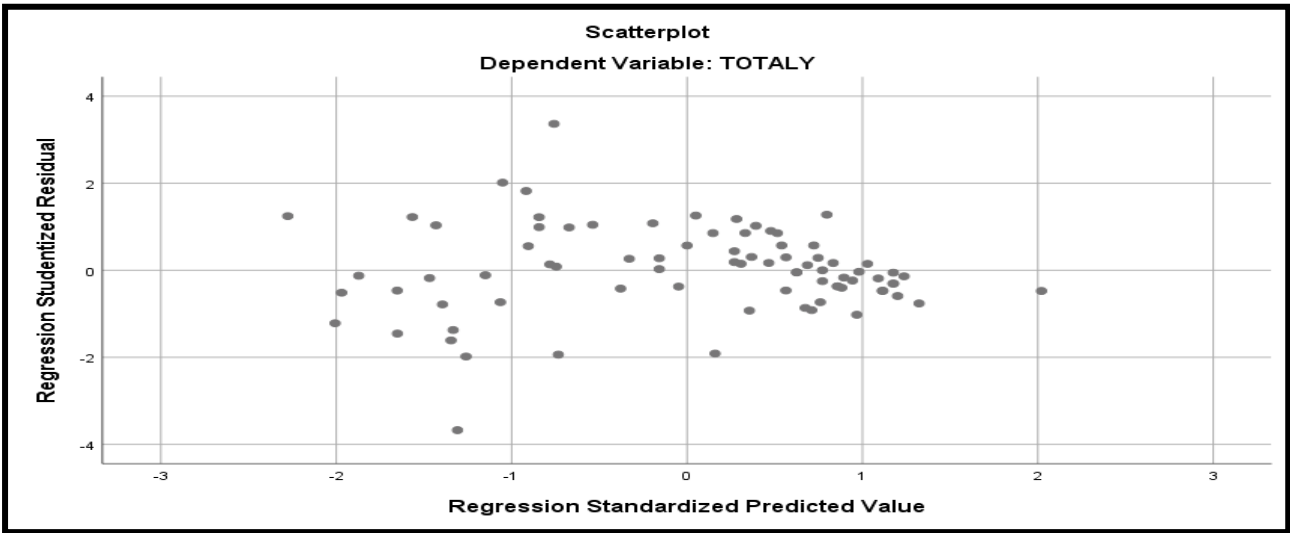
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.328	5.847		-.911	.365		
	TOTAL X1	.470	.077	.465	6.141	.000	.771	1.296
	TOTAL X2	.336	.053	.476	6.278	.000	.771	1.296
a. Dependent Variable: TOTALLY								

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas "*Coefficients*" pada "*Collinearity Statistics*" terlihat nilai VIF untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) ialah $1,296 < 10,00$. Maka kesimpulannya yaitu terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedasitas



Sumber : Data yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil output scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 8 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.328	5.847		.911	.365		
	TOTAL X1	.470	.077	.465	6.141	.000	.771	1.296
	TOTAL X2	.336	.053	.476	6.278	.000	.771	1.296
a. Dependent Variable: TOTALLY								

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji t di atas, dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil uji t pada tabel 8 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap *turnover intention* adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6,141 > t_{tabel} 1,986$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. AAE Outdoor Indonesia.

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil uji t pada tabel 8 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap *turnover intention* adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6,278 > t_{tabel} 1,986$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Uji signifikansi simultan (Uji F)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Uji F statistik digunakan untuk memenuhi semua pengaruh variabel independen yang diuji pada tingkat signifikan 5%.

Tabel 9 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2409.026	2	1204.513	73.890	.000 ^b
	Residual	1271.517	78	16.302		
	Total	3680.543	80			
a. Dependent Variable: TOTALLY						
b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1						

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2024

Hasil uji nilai F_{hitung} yang diperoleh 78.890 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3.009 maka dapat diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka variabel kepuasan kerja dan stress kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2016:95) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model deskriptif kuantitatif dalam menerangkan variabel dependen dan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.655	.646	4.038
a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1				
b. Dependent Variable: TOTALLY				

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2024

Dari tabel di atas nilai Adjuste R Square sebesar 0,646 atau 64,6%, yang artinya variabel *turnover intention* dapat diterangkan oleh variabel kepuasan kerja dan variabel stres

kerja sebesar 64,6% sedangkan 35,4% merupakan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian persyaratan analisis klasik dasar regresi yang telah dilakukan sebelumnya memberikan hasil bahwa variabel-variabel yang terlibat di dalamnya memenuhi kualifikasi persyaratan dan asumsi klasik tersebut. Metode statistik yang dipakai dalam pembentukan hubungan antara variabel bebas dan terikat merupakan regresi linear berganda. Jika jumlah variabel bebasnya > 1 , maka analisis regresi memakai persamaan regresi linier berganda berikut ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Volume Penjualan
- a = Konstanta
- b_{1,2,3} = Koefisien Regresi
- X₁ = Bauran Pemasaran
- X₂ = Kepuasan Konsumen
- e = Error/Variabel Pengganggu

Analisis yang dipakai yaitu analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS 25 hasil perhitungan yang tampak pada tabel berikut :

Tabel 11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	5.328	5.847		911	.365		
	TOTAL X1	.470	.077	.465	6.141	.000	.771	1.296
	TOTAL X2	.336	.053	.476	6.278	.000	.771	1.296
a. Dependent Variable: TOTALLY								

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2024

Dari tabel di atas dapat dirumuskan suatu persamaan regresi untuk mengetahui kepuasan kerja dan stres kerja pada *turnover intention* sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5,328 + 0,470 X_1 + 0,336 X_2 + e$$

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

Konstanta memiliki nilai sebesar 5,328 menyatakan bahwa jika variabel independent yaitu kepuasan kerja dan stres kerja bernilai konstan, maka *turnover intention* akan mengalami peningkatan sebesar 5,328 satuan.

Hasil koefisien regresi X1 yaitu 0,470, artinya setiap bertambahnya satu satuan pada variabel kepuasan kerja dan variabel lainnya dianggap konstan maka akan meningkatkan *turnover intention* Pada PT AAE Outdoor Indonesia sebesar 0,470.

Hasil koefisien regresi X2 yaitu 0,336 berarti setiap bertambahnya satu satuan pada variabel stres kerja dan variabel lainnya dianggap konstan maka akan meningkatkan *turnover intention* Pada PT AAE Outdoor Indonesia sebesar 0,336.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Variabel Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Turnover Intention* pada PT. AAE Outdoor Indonesia. Hal ini terbukti bahwa nilai t_{hitung} 6.141 > nilai t_{tabel} 1,986 dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,000 jauh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya bahwa variabel bebas Kepuasan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. AAE Outdoor Indonesia.

Variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Turnover Intention* pada PT. AAE Outdoor Indonesia. Hal ini terbukti bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6,278 > t_{tabel} 1,986$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya bahwa variabel bebas Stres Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. AAE Outdoor Indonesia.

Variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Turnover Intention* (Y). Hal ini terbukti dengan analisis uji F diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan F_{tabel} sebesar (3.009) dengan demikian $F_{hitung} 78.890 > F_{tabel} 3.009$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima, begitupun dengan signifikansi ($0.000 < \alpha (0,05)$) maka H_0 ditolak dan H_a dapat diterima. Artinya variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. AAE Outdoor Indonesia.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, Rezky Putri Indarwati, Sigit Dwi Purnomo, and Ida Putri Ihsani. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention PT. Pelangi Sulut." *UMI Medical Journal* 5(1): 69–80.
- Afrida, N et al. 2023. "Pengaruh Efektivitas Penerapan Mutasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT Bintang Indokarya Gemilang)." *JECMER: Journal of ...* 1(3): 244–56.
<https://jurnal.eraliterasi.com/index.php/jecmer/article/view/97%0Ahttps://jurnal.eraliterasi.com/index.php/jecmer/article/download/97/83>.
- Afridah, Nur, Wahyu Wibowo, Muhammad Syaifulloh, and Slamet Bambang Riono. 2021. "Implikasi Pemberian Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Bpr Bank Brebes." *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan* 4(2): 1–9.
- Amanda Nurfahrani, Henny Armaniah. 2020. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan." *Innovative: Journal Of Social Science ...* 1(7). <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/1792%0Ahttp://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/1792/1383>.
- Anggara, Andre, and Tinjung Desy Nursanti. 2019. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya." *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)* 2(2): 83.
- Arismunandar, Nurhikmah H, and Andi Wahed. 2021. *Stres Kerja Guru*.
- Damayanti, Suryani dan Restu. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*: 1–85.

Derrick, a Derrick. 2022. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention.” *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan* 6(1): 29.

Dewi, Ayuk Puspa, and Made Dian Putri Agustina. 2020. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 1(22): 1076–88.
<https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1452/872>.

Dr. Drs. Danang Sunyoto, S.H., S.E., M.M., C.B.L.D.M. 2023. “Stres Kerja (Penanganan, Pengurangan, Dan Kualitas Hidup).” *Penerbit Cv.Eureka Media Aksara* 01: 1–23.

Dr. Helmi Buyung 2023, Graha. “KEPUASAN KERJA.” (september 2016): 1–6.

Dwi Harini, Dumadi, Dumadi, and Ayu Ainunnisa. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daehan Global.” *Journal of Economic and Management (JECMA)* 2(2): 64–77.

Dwi Harini, Ulfa, Lutfianah et al. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD BKK Brebes.” *Journal Economics and Management (JECMA)* 1(1): 41–52.

Effect, T H E et al. 2023. “THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK STRESS ON TURNOVER INTENTION AND ITS IMPLICATIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT XYZ BANDUNG.” 5(2): 119–32.

Egarini, Ni Nyaoman, and Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi. 2022. “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt.” *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis* 1(3): 115–29.

Ernayani, Rihfenti et al. 2022. “Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan.” 4: 183–203.

Firdaus, Firdaus, and Herlina Lusiana. 2020. “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention.” *At-Tadbir : jurnal ilmiah manajemen* 4(1): 301–10.

Heri Sandi, Hendrik, and Nia Ariyani Erlin. 2023. “Pengaruh Worklife Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial.” *Journal of Comprehensive Science (JCS)* 2(3): 832–41.

Ibrahim, Rizky Nanda, and Fendy Suhariadi. 2021. “Pengaruh Kepuasan Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pengurangan Gaji Karyawan Saat Pandemi.” *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)* 1(2): 1388–96.

Ihwanti, Rikha, and Ce Gunawan. 2023. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan.” *Pijar* 2(2): 51–59. <https://e-journal.naurendigiton.com/index.php/pmb>.

Meinismaku, Nabilla. 2020. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi PT JAYA BUANA UTAMA SEMARANG.” *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 8.

Prof. Hardani 2019, Gust. *Stres Kerja*.

Ratnawati, Honorata, and Dwi Putranti. 2022. "Turnover Intention Penerbit Cv.Eureka Media Aksara." : i-88.

Ridho, Jezhan Muhammad. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Kompenasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Surya Mandiri Jaya Sakti 1 Secang)." <http://repositori.unimma.ac.id/3828/>.

Rinaldi, Guntur, and Abdul Haeba Ramli. 2023. "Pengaruh Tranformational Leadership Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Swasta Di Jakarta." *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN)* 4(4):3088–94. <https://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/jpkm/article/view/1699>.

Salsabila, Nadya, and Budi Fernando Tumanggor. 2023. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Pegawai Di PT PKSS Cabang Jakarta 1." *Jurna Sumber Daya Aparatur* 5(2): 1–19.

Sandra, Ade. 2023. "PENGARUH BEBAN KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Kasus Pada Kurir PT Lazada ELogistics Cabang Tasikmalaya)." *Doctoral dissertation*: 8–35. <http://repositori.unsil.ac.id/9313/8/BAB2.pdf>.

Serly Frida 2021, RC. "TURNOVER INTENTION.Pdf."

Supriyanti, Salsa Nur, and Danang Kusnanto. 2023. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Dept . RHI PT Pupuk Kujang." 3: 932–43.

Supriyanti, N I P J, and N M D A Mayasari. 2022. "Jurnal Nasional Sinta 2." 8(2): 321–30.

Yolinsa, Nora, and Doni Marlius. 2023. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM KABUPATEN Solok Selatan." *Jurnal Pub2023likasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)* 2(2): 183–20