

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Ayuk Puspa Dewi⁽¹⁾

Made Dian Putri Agustina⁽²⁾

(1),(2) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
email: ayuk.puspa03@gmail.com

Diterima: 20 April 2021

Direvisi: 22 April 2021

Disetujui: 26 April 2021

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect partially and simultaneously job satisfaction and job stress on employee turnover intention at PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer in Kuta, Badung. The population in this study was all employees of PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer in Kuta, Badung, totaling 35 people. Determination of the sample using saturated sampling technique where the entire population is sampled. After the instrument test and classical assumption test were carried out, data analysis was carried out using multiple linear regression analysis, determination, t test, and F test. The results of the analysis showed that job satisfaction had a negative and significant effect on turnover intention. Job stress has a positive and significant effect on turnover intention. Job satisfaction and job stress simultaneously have a positive and significant effect on employee turnover intention at PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer in Kuta, Badung.

Keywords: *Job Satisfaction; Job Stress; Turnover Intention*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer di Kuta, Badung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer di Kuta, Badung sebanyak 35 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Setelah dilakukan uji instrumen dan uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, determinasi, uji t, dan uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer di Kuta, Badung.

Kata Kunci : *Kepuasan Kerja; Stres Kerja; Turnover Intention*

Pendahuluan

Perusahaan merupakan suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam menjalankan usahanya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal, dan manusia.

Menurut Peoni (2015) “manajemen sumber daya manusia diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di era globalisasi karena tidak dapat dipungkiri bahwa segala

masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri”. Sedangkan menurut Sahlan (2015: 54) “oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan dibidang sumber daya manusia (SDM) yaitu melalui *the right people in the right place at the right time*”. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi publik dan bisnis, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi publik dan bisnis.

Perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja dan perilaku karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Menurut Astutik (2017) “masalah yang sering dihadapi oleh suatu perusahaan yaitu tingginya tingkat keluar atau pindah kerja karyawan (*turnover intention*)”. Pindah kerja atau *turnover* yang terjadi akan menimbulkan dampak negatif pada perusahaan seperti peningkatan dalam segi biaya sumber daya manusia. Menurut Utami (2015) “Perusahaan akan kehilangan karyawan sehingga harus mencari karyawan baru untuk mengisi kekosongan kerja tersebut”.

Menurut Ronald dan Milkha (2015) “*Turnover intention* (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa “*turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain”. Lebih lanjut Ronald dan Milkha (2015) menyatakan “*Turnover intention* (keinginan berpindah kerja) adalah kecenderungan atau keinginan berkelanjutan yang dilakukan oleh karyawan untuk meninggalkan organisasi dan digantikan kembali oleh karyawan lain”.

Menurut Ruri (2015) “Tingkat *turnover intention* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif yang menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali, *turnover intention* yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru”.

PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer yang beralamat di Jalan Singosari No. 12, Kuta – Bali, yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penukaran uang yang melayani wisatawan mancanegara dan warga lokal yang ingin menukarkan mata uang asing kedalam rupiah. Semakin berkembangnya pariwisata di Bali membuat bisnis *money charger* juga

ikut meningkat, terbukti dari banyaknya perusahaan yang bergerak di bidang *money charger* yang bermunculan di daerah-daerah pariwisata seperti Kuta, Sanur, Ubud dan daerah lain di Bali. Hal ini membuat PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer semakin berkembang dengan memiliki beberapa cabang lain di Badung.

Semakin berkembangnya PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer, tentu meningkatkan intensitas pekerjaan dan banyaknya tugas yang harus dikerjakan karyawan. Hal ini memunculkan permasalahan baru bagi PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer dimana pada lima tahun terakhir perusahaan mengalami kenaikan *turnover* karyawan. Terlihat dari angka *turnover* karyawan pada PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer dalam waktu lima tahun terakhir dari tahun 2015 sampai tahun 2020. Angka *turnover* karyawan setiap tahun lebih tinggi dari 10% dan terus mengalami peningkatan dari tahun 2017 sampai 2020, serta paling tinggi terjadi pada tahun 2020 yaitu sebesar 30,77%. Peningkatan *turnover* karyawan tahun 2020 dikarenakan kondisi pariwisata yang buruk ditengah pandemi Covid-19 menyebabkan banyak perusahaan melakukan pengurangan karyawan tidak terkecuali PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer. Tetapi tidak hanya tahun 2020, tahun 2019 tingkat *turnover* karyawan PT. Pradnyana Artha Mandiri Money juga tergolong sangat tinggi sebesar 17,78%.

Tingkat *turnover* diatas 10% dinyatakan tinggi menurut Ridlo (2012: 4) “hal ini dikarenakan jika karyawan yang keluar dan masuk terlalu tinggi, perusahaan akan disibukkan dengan banyaknya karyawan dan *resign* serta memberikan dampak negatif pada biaya yang tinggi terutama untuk rekrutmen kembali dan pembayaran pesangon”. Walaupun, mencari karyawan yang sesuai dengan kemampuan yang diinginkan memang memerlukan proses seleksi dan pergantian.

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi tentu akan menyebabkan menurunkan kinerja PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer dalam melayani konsumen mengingat karyawan yang keluar adalah karyawan yang senior dan berpengalaman serta dapat diandalkan dalam pekerjaannya. Sehingga jika PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer merekrut karyawan baru sudah tentu karyawan tersebut membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja di PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer dan belum dapat menunjukkan kinerja yang maksimal, hal ini dikhawatirkan akan menurunkan kepercayaan konsumen dan mempengaruhi citra PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer dimata konsumen atau wisatawan.

Menurut Robbins dan Judge (2015: 90) “menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena

kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Menurut Samuel dan Ikemefuna (2015) “*turnover intention* (keinginan berpindah kerja) adalah kecenderungan atau keinginan berkelanjutan yang dilakukan oleh karyawan untuk meninggalkan organisasi dan digantikan kembali oleh karyawan lain”. Hal ini sering dijadikan sebagai indikator kinerja perusahaan sehingga terlihat efektivitas dan efisiensi organisasi yang negatif.

Kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2015:117) yaitu “sikap perasaan yang menopang dalam diri karyawan dan berhubungan dengan pekerjaan ataupun kondisi kerjanya”. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang mengaitkan aspek-aspek lain seperti usaha, kesempatan kompensasi, hubungan dengan pekerja lain, penempatan kerja, serta struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berkaitan dengan dirinya seperti umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Menurut (Robbins & Judge, 2015: 78) “Stres kerja adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*), yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting”. Sedangkan menurut Siagian (2015: 23) “stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang”. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

H1: Diduga kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer di Kuta, Badung.

H2: Diduga stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer di Kuta, Badung.

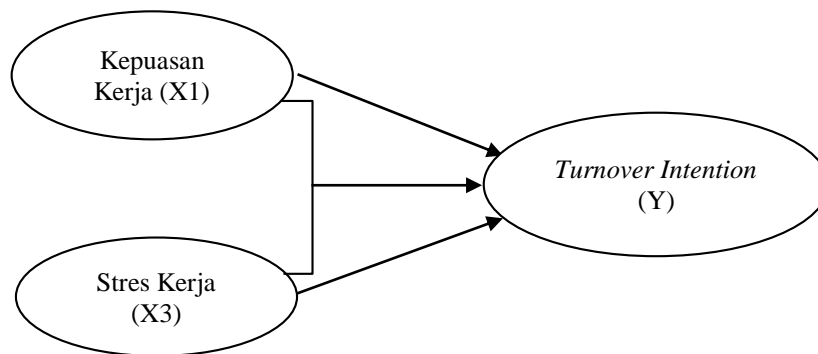
H3: Diduga kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer di Kuta, Badung.

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk deskriptif, dimana dalam penelitian ini dilakukan pengamatan pada beberapa variabel untuk menggambarkan sesuatu dari variabel yang diteliti secara khusus. Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer yang berlokasi di Jalan Singosari No. 12, Kuta – Bali. Variabel penelitian dibedakan menjadi variabel bebas yaitu kepuasan kerja yang terdiri dari kepuasan kerja (X1) dan stres kerja (X2), dan variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer Di Kuta, Badung pada tahun 2020 sebanyak 35 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua populasi, menggunakan teknik sampel jenuh. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Sehingga responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer Di Kuta, Badung sebanyak 35 orang.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuisioner. Untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diukur maka digunakan Skala Likert dengan lima pilihan jawaban yang terdiri atas Jawaban sangat setuju diberi skor 5, jawaban setuju diberi skor 4, jawaban kurang setuju diberi skor 3, jawaban tidak setuju diberi skor 2, dan jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1. Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan baik hipotesis parsial (H1 dan H2) maupun hipotesis simultan (H3) digunakan analisis regresi linear berganda.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Pearson Correlation	Ket.	Alpha Cronbach	Ket.
1	Turnover intention (Y)	Y1	0,732	Valid	0,875	Reliabel
		Y2	0,915	Valid		
		Y3	0,606	Valid		
		Y4	0,937	Valid		
		Y5	0,911	Valid		
2	Kepuasan kerja (X ₁)	X1.1	0,840	Valid	0,765	Reliabel
		X1.2	0,831	Valid		
		X1.3	0,600	Valid		
		X1.4	0,797	Valid		
3	Stres kerja (X ₂)	X2.1	0,742	Valid	0,680	Reliabel
		X2.2	0,711	Valid		
		X2.3	0,887	Valid		

Sumber: data diolah, 2021

Pengujian validitas dan reliabilitas masing-masing indikator variabel kepuasan kerja, stres kerja, dan *turnover intention* sebagai instrumen diperoleh dari jawaban kuesioner sangatlah

penting dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 1

Berdasarkan Tabel 1 di atas, maka semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,30 dan nilai koefisien *alpha cronbach* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid dan reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Sebelum dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda, maka model persamaan regresi harus lolos uji asumsi klasik. Berikut disajikan hasil uji asumsi klasik persamaan regresi linier berganda yang diolah dengan bantuan program SPSS *Version 22.0 for Windows*.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.14427508
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.124
	Negative	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		.750
Asymp. Sig. (2-tailed)		.628

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 2 di atas, hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dimana hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,628 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.565	1.140			
	X1	-.178	.071	-.379	.398	2.513
	X2	.817	.113	1.100	.398	2.513

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dari model regresi yang digunakan.

Berdasarkan Tabel 4. di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti pada model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.105	.521		2.123	.042
	X1	-.043	.032	-.360	-1.340	.190
	X2	.022	.051	.116	.430	.670

Sumber: data diolah, 2021

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh kreativitas dan inovasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.565	1.140		2.250	.031
	X1	-.178	.071	-.379	-2.500	.018
	X2	.817	.113	1.100	7.256	.000

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5. diperoleh nilai konstanta (α) = 2,565 dan koefisien regresi (β_1) = -0,178 dan (β_2) = 0,817. Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 2,565 - 0,178X_1 + 0,817X_2$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai $\alpha = 2,565$ yang berarti apabila nilai variabel kepuasan kerja dan stres kerja tidak meningkat, maka *turnover intention* akan tetap sebesar 2,565.

Nilai $\beta_1 = -0,178$ yang berarti apabila nilai variabel kepuasan kerja meningkat, maka akan diikuti dengan penurunan nilai variabel *turnover intention* sebesar 0,178, dengan asumsi variabel stres kerja tetap.

Nilai $\beta_2 = 0,817$ yang berarti apabila nilai variabel stres kerja meningkat, maka akan diikuti dengan peningkatan nilai variabel *turnover intention* sebesar 0,817, dengan asumsi variabel kepuasan kerja tetap.

Analisis determinasi adalah suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan dari kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer di Kuta, Badung.

Tabel 6. Hasil Analisis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.689	1.179

Sumber: data diolah, 2021

Dengan demikian besarnya pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer di Kuta, Badung adalah sebesar 68,9% sedang sisanya 31,1% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti misalnya lingkungan kerja, pemberian kompensasi, dan lainnya. Dengan demikian, kepuasan kerja dan stres kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer di Kuta, Badung.

Hasil pengujian t-test pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer di Kuta, Badung terlihat pada Tabel 5. di atas, dengan penjelasan sebagai berikut.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian t-test pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer di Kuta, Badung diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,178 dan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -2,500 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,018 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer di Kuta, Badung. Artinya semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin rendah *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kardiawan (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian lain yang juga mendukung hasil penelitian ini adalah hasil penelitian Tanyar (2019) dan penelitian Arnanta (2017) yang juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Semakin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya seperti pemberian gaji yang adil, pengaturan waktu kerja yang baik, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau berhenti bekerja.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian t-test pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer di Kuta, Badung diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,817 dan menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel stres kerja sebesar 7,256 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer di Kuta, Badung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kardiawan (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover* karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung hasil penelitian Arnanta (2017) dan penelitian Dewi (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Ketika karyawan merasakan stres yang berlebihan terhadap tugas-tugasnya maka akan meningkatkan keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya karena karyawan dengan stres kerja yang tinggi akan merasa bosan dan tidak ingin bertahan lagi pada perusahaan.

Pengujian secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer di Kuta, Badung. Berikut adalah hasil uji statistik F :

Tabel 7. Uji Simultan (F-test)

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.482	2	53.741	38.629	.000 ^a
	Residual	44.518	32	1.391		
	Total	152.000	34			

Sumber: data diolah, 2021

Hasil pengujian F-test pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer di Kuta, Badung diperoleh nilai F hitung sebesar 38,629 dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer di Kuta, Badung, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer di Kuta, Badung dapat diterima.

Simpulan

Hasil analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* diperoleh koefisien regresi sebesar $-0,178$, nilai t_{hitung} sebesar $-2,500$ serta nilai signifikan uji t sebesar $0,018 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer di Kuta, Badung. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah pula *turnover intention* karyawan.

Hasil analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* diperoleh koefisien regresi sebesar $0,817$, nilai t_{hitung} sebesar $7,256$ serta nilai signifikan uji t sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer di Kuta, Badung. Artinya semakin tinggi stres kerja karyawan maka semakin tinggi pula *turnover intention* karyawan.

Hasil analisis hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention* diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $38,629$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi didapat $68,9\%$ sedangkan sisanya sebesar $31,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer di Kuta, Badung. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja dan stres kerja karyawan maka semakin tinggi pula *turnover intention* karyawan.

Saran

Terkait dengan *turnover intention*, berdasarkan hasil jawaban responden terlihat bahwa karyawan banyak yang memiliki keinginan untuk keluar dan memulai usaha baru. Maka disarankan kepada PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer untuk dapat mempertahankan karyawan agar tidak keluar agar lebih memperhatikan karyawan seperti memberikan penghargaan saat karyawan berprestasi dan saat target penjualan tercapai sehingga karyawan tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan. Terkait dengan kepuasan kerja, berdasarkan hasil jawaban responden terlihat bahwa karyawan masih ada yang merasa kurang senang bekerja di perusahaan. Maka disarankan kepada PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer agar memberikan dorongan kepada karyawan untuk lebih menyenangkan pekerjaannya seperti dengan memberikan peningkatan gaji, atau memberikan peningkatan insentif dan tunjangan hari raya kepada karyawan. Terkait dengan stres kerja, berdasarkan hasil jawaban responden terlihat bahwa karyawan merasakan kekhawatiran jika disuruh melakukan transaksi

uang dalam jumlah besar. Maka disarankan kepada PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer agar jika ada transaksi dalam jumlah besar menugaskan 2 orang karyawan atau lebih dalam melakukan transaksi tersebut, hal tersebut untuk mengurangi kekhawatiran dari karyawan. Penelitian ini terbatas kepada melihat pengaruh variabel kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover* dimana masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover* sehingga diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan lainnya untuk melihat pengaruhnya terhadap *turnover*. Penelitian ini terbatas kepada PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer, yang kemungkinan jika dilakukan pada perusahaan lain atau lokasi penelitian lain dapat menghasilkan pengaruh yang berbeda, sehingga disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan lokasi penelitian lain pada penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

- Arnanta, I Gede Putra. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Dharma Siadja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 6, pp. 3314-3341.
- Astutik, Mardi. 2017. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Moderator Budaya Kerja Pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo. *Jurnal Manajemen*. Vol 17, No 1, pp. 81-97.
- Chairiza (2018) yang berjudul Pengaruh *Burnout* dan *Employee Engagement* terhadap Intensi *Turnover* Karyawan Hotel.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 2015. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, McGraw – Hill Education, New York.
- Dewi, 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat *Turn Over* Karyawan pada STIM Sukma Medan. *Jurnal Studi Manajemen*. Vol. 2, No. 2, pp. 64-70.
- Erna Puspitasari. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD Bangun Banua Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 1, No. 2, pp. 223-241
- Gandika, Franksiska. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Karakteristik Sosialdemografi Sebagai Variabel Moderator (Studi Kasus Pada PT. Starlight Garment Semarang), *Economics & Business Research Festival*.
- Griffin, Ricky W., and Moorhead, Gregory., 2014. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations. Eleventh Edition*. USA: South Western.
- Handoko. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jin, H. et al. 2017. The Effect of Workload on Nurses' Non- Observance Errors in Medication Administration Processes: A Cross-Sectional Study. *Wiley International Journal of Nursing Practice*, Vol. 1, No. 1, pp. 1-9.
- Kardiawan, Riza. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 6 No. 4, pp. 401-408.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2015. *Perilaku Organisasi. Edisi 9*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Lestari, Yulia Tri. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Tuntutan Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*. Vol. 1, No. 1, pp. 93-101.
- Luthans, F. 2014. *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mauladi, Fajar., dan Fereshti Nurdiana Dihan. 2015. Pengaruh Stres Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 6, No. 2, pp: 36-51.
- Mobley, W. H. 2015. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mufidah, Lailatu. 2015. Pengaruh Job Statification terhadap Turnover Intention dengan Continuance Commitment sebagai Variabel Intervening pada Karyawan EF Sinergy Consultant. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Erlangga Surabaya.
- Parashakti, Ryani Dhyan. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Daya Eka Samudera Jakarta. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*. Vol. 1, No. 1, pp. 53-70.
- Peoni, Harianus. 2015. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado). *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Priansa. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit : Alfabeta. Bandung.
- Rahmawati, Muthi'a Rizki. 2016. Kepuasan Kerja Dan Burnout Terhadap Intensitas Turnover Pada Karyawan Organik Dan Anorganik Di Ajb Bumiputera Syariah Yogyakarta. *Jurnal Membangun Profesionalisme Keilmuan*. Jurusan Manajemen Dakwah, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.

-
- Ridlo, Ilham Akhsanu. 2012. *Turnover Karyawan. Kajian Literatur*. Surabaya: PH. Movement Publication.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Ronald Sukwadi dan Milkha Meliana, 2015. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah, *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, Vol.3, No.1, pp.1-9.
- Ruri, Fitria. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan PT. Surya Mitra Farm Mojokerto). *Jurnal EMBA*, Vol. 1, No. 1, pp. 1-13.
- Sahlan, N, I, Mekel, P.A. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, Vol. 3, No. 1, pp. 52-56.
- Samuel & C.O. Ikemefuna, 2015. Job Satisfaction and Employees' Turnover Intentions in Total Nigeria p:c. In Lagos State, *International Journal of Humanities and Social Science*.
- Siagian, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV
- Tamrin, Husni. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Efektif, Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pramuniaga/Pramuniagi PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. *Jurnal EBBANK*. Vol. 11, No. 1, pp. 43-52.
- Tantyar, Dara Hilda. 2019. Pengaruh Job Insecurity, Burnout, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. No. 10, Vol. 2, pp. 11201-11214.
- Tanuwijaya, Rossalia Mahadewi. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan High Point Serviced Apartment Surabaya. *AGORA*. Vol. 4, No. 2, pp. 389-393.
- Utami, Ratna Sulistya, 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindahkerja. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.