

Bagaimana peran kepuasan dan stres kerja pada *turnover intention* karyawan?

R.D. Ramadhan¹, H. Mulyadi & E. Tarmedi

Universitas Pendidikan Indonesia

rizaldwiki@student.upi.edu

Abstract: *The purpose of the study was to determine the effect of job satisfaction on turnover intention, work stress on turnover intention, job satisfaction and work stress on turnover intention. The object that becomes the unit of analysis in this study is the employee of the production section in the textile industry. The type of research used is descriptive with the method used is explanatory survey with a sample of 107 respondents. The results of this study found that the effect of job satisfaction on turnover intention was included in the medium category. Job stress has an effect on employee turnover intention. Job satisfaction and work stress have an effect on the turnover intention of PT X textile industry employees. In this study it was found if the condition of job satisfaction is good, it will reduce the turnover rate of employee intention. In addition, if the work stress level is low, then the turnover of the intention of the textile industry employees will be low.*

Keyword : *job satisfaction; job stress; turnover intention*

Abstrak: Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention, stres kerja terhadap turnover intention, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention. Objek yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi dalam industri tekstil. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan metode yang digunakan adalah explanatory survey dengan jumlah sampel 107 responden. Hasil penelitian ini menemukan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention termasuk dalam kategori sedang. Stres kerja berpengaruh sedang terhadap turnover intention karyawan. Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh sedang terhadap turnover intention karyawan industri tekstil PT X. Dalam penelitian ini ditemukan jika kondisi kepuasan kerja baik, maka akan menurunkan tingkat turnover intention karyawan. Selain itu jika tingkat stres kerja rendah, maka turnover intention karyawan Industri Tekstil akan rendah.

Kata Kunci: kepuasan kerja; stres kerja; turnover intention

PENDAHULUAN

Manusia merupakan pemegang peranan penting dalam suatu perusahaan, perusahaan tidak akan berkembang dan maju tanpa adanya manusia, keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya (H.Mulyadi, 2010). Setiap organisasi dituntut untuk selalu dapat menjaga pegawainya agar dapat menampilkan kinerja yang baik dan memelihara pegawainya agar dapat mendedikasikan diri kepada organisasi tempat di mana pegawai bekerja (Masharyono, 2015). Besarnya peranan sumber daya manusia sebagai pelaku utama, maka seorang manajer harus mampu mengatur karyawannya dengan baik karena karyawan merupakan input

dari produktivitas dalam perusahaan sehingga kinerja karyawan harus dipelihara dan ditingkatkan seoptimal mungkin (H. Mulyadi & Marlina, 2010)

Dalam menunjang kesejahteraan karyawan, perusahaan perlu melakukan beberapa upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar mereka loyal dan tidak keluar mencari pekerjaan lain atau disebut dengan *turnover* karyawan, Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan Seperti halnya pergantian yang terus berjalan, baik pergantian karena faktor produktivitas karyawan yang menurun, misalnya karena umur, maka perusahaan dapat mengantisipasi dengan mempersiapkan kader-kader untuk menggantikan

posisi karyawan tersebut. Tetapi jika pergantian karyawan disebabkan oleh pengunduran diri, maka akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan (Gomes, 2003).

Keluar masuk pegawai menjadi permasalahan yang sering terjadi dan salah satu tantangan paling kuat yang dihadapi bagi karyawan dan organisasi serta masalah klasik yang sering dihadapi para pengusaha sejak era revolusi industri. (Ella Apostel, Christine J. Syrek, 2017). Beberapa faktor seperti kondisi lingkungan kerja yang buruk, jam kerja melewati batas, upah yang terlalu rendah serta tiadanya jaminan sosial merupakan penyebab utama timbulnya *turnover* (Novliadi, 2008). Untuk menekan angka *turnover*, perusahaan harus mengetahui dan memahami apa yang terjadi pada karyawan sehingga mampu mengidentifikasi dini perilaku-perilaku karyawan yang mengarah pada keinginan berpindah sehingga dapat meminimalisir terjadinya perpindahan kerja karyawan (Nahusona, Rahardjo, & Rahardjo, 2004)

Para peneliti menunjukkan bahwa tingkat *turnover* tinggi mempengaruhi efektivitas keberhasilan organisasi (Memon, Salleh, & Baharom, 2016). Seorang karyawan yang memiliki hasrat untuk meninggalkan pekerjaannya meskipun dia masih aktif bekerja cenderung akan mempengaruhi kinerjanya (Biron & Boon, 2013).

Negara China misalnya mengalami tingkat keluar pegawai yang tinggi, data survei menunjukkan bahwa 38% karyawan yang di survei di China berniat untuk berhenti dari pekerjaan mereka. Meskipun China memiliki populasi lebih dari 1,3 miliar, telah terjadi kekurangan pegawai berkualitas selama tiga dekade terakhir (Yui-Woon Wong, 2017) Di kawasan Asia Pasifik diperkirakan akan mengalami lonjakan terbesar dalam tingkat pergantian karyawan pada saat ini. Tingkat *turnover* di Asia Pasifik akan mengalami kenaikan tertinggi di seluruh dunia, yakni naik 21,5-25,5 persen selama periode 2012- 2018 (Eccugm, 2014).

Di Indonesia, rata-rata keluar (*turnover*) karyawan dari berbagai sektor industri menjadi suatu hal yang penting untuk diperhatikan. Rata-rata *turnover* karyawan nasional berada pada

kisaran 8-12% per tahun, adanya system kontrak membuat karyawan mengantisipasi sedini mungkin sebelum perusahaan tersebut melakukan PHK terhadap dirinya (Ghaisani, Indriati, & Liestiawati, 2014). Indonesia merupakan negara yang sangat berkepentingan untuk dapat tetap mempertahankan industri Tekstil dan *Clothing* serta untuk dapat tetap bersaing di pasar global untuk tujuan penyediaan kesempatan kerja dan pemasukan devisa (Akatiga, 2007). Di Indonesia laju pertumbuhan sektor industri tekstil dalam PDB semenjak tahun 2015 mengalami pertumbuhan yang negatif. Laju pertumbuhan sektor industri tekstil tahun 2015 diperkirakan mencapai minus 4,79%. Pada tahun 2016 angka sangat sementara menunjukkan laju pertumbuhan sektor TPT sebesar minus 0,13%. Jika dilihat pada distribusi PDB atas dasar harga konstan 2010, maka sejak tahun 2013 hingga 2016 menunjukkan tren penurunan. Sebagai industri yang termasuk dalam industri padat karya, jumlah tenaga kerja yang diserap oleh industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) mencapai lebih dari 1 juta orang. Berdasarkan data Statistik Indonesia 2017 jumlah ternaga kerja dalam industri pakaian jadi mencapai 595 ribu orang. Sedangkan tenaga kerja dalam industri tekstil sebanyak 542 ribu orang (BPS Pusat, 2017) dalam (Pratomo, 2017)

Menteri Perindustrian Airlangga Hartarto menyebutkan kebutuhan tenaga kerja di industri tekstil dan produk tekstil (TPT) sangat tinggi, atau 22,5% dari seluruh sektor industri. Berdasar proyeksi pertumbuhan TPT (Tekstil dan Produk Tekstil) ke depan, penyerapan tenaga kerja industri di sektor TPT diperkirakan mencapai 135.000 orang per tahun atau 22,5% dari total kebutuhan tenaga kerja sektor industri sebesar 600.000 orang per tahun. (industri.bisnis.com) (Purboyo, 2017). Banyaknya karyawan keluar mengakibatkan ketidakpuasannya karyawan sektor industri tekstil dalam pekerjaannya. Berikut tingkat kenaikan *turnover* karyawan industri tekstil PT X tahun 2014-2017

Tabel 1 Rekapitulasi Keluar Masuk (*Turnover*) Karyawan Bagian Produksi industri tekstil PT X Tahun 2014-2017

No	Tahun	Jumlah awal karyawan	Karyawan masuk	Karyawan Keluar	Total Karyawan	Persentase
1	2014	485	66	76	475	15,67%
2	2015	475	118	94	499	19,78%
3	2016	499	120	90	429	18,03%
4	2017	529	66	205	390	38,75%

Sumber: Personalia industri tekstil PT. X tahun 2018

Dilihat dari Tabel 1 menjelaskan bahwa di tahun 2014 sampai 2017 mengalami kenaikan yang signifikan. Jumlah karyawan yang keluar di tahun 2014 sampai 2015 dari 76 orang meningkat menjadi 94 orang, meskipun di tahun 2015 sampai 2016 mengalami penurunan dari 94 orang menjadi 90 orang, pada tahun 2017 jumlah karyawan keluar mengalami peningkatan yang cukup tinggi menjadi 205 orang dengan jumlah karyawan yang masuk sedikit yaitu 66 orang. Keterlambatan karyawan merupakan faktor pemicu terjadinya niat untuk keluar. Berikut rekapitulasi keterlambatan kerja karyawan bagian produksi industri tekstil PT X Tahun 2016 sampai 2017

Tabel 2 Rekapitulasi Keterlambatan Kerja Karyawan Bagian Produksi Industri Tekstil PT X Tahun 2016-2017

No	Tahun	Jumlah karyawan terlambat	Persentase
1	2016	265	54,7%
2	2017	320	71,1%

Tabel 3 Rekapitulasi ketidakhadiran tanpa alasan karyawan bagian produksi PT X tahun 2014-2016

Bulan	2014		2015		2016	
	Jumlah Karyawan	Tidak Masuk Kerja	Jumlah Karyawan	Tidak Masuk Kerja	Jumlah Karyawan	Tidak Masuk Kerja
Januari	415	38	480	39	471	50
Februari	409	41	478	46	420	52
Maret	434	35	437	47	425	38
April	438	41	440	42	438	62
Mei	440	37	438	39	433	63
Juni	448	48	450	52	417	50
Juli	456	43	454	44	434	34
Agustus	453	45	449	57	430	71
September	448	50	436	48	485	58
Oktober	414	46	422	49	470	69
November	428	44	416	53	485	72
Desember	480	39	471	51	484	54
Total	5263	507	5371	567	5392	673

Sumber: Personalia PT X Tahun 2018

Sumber: Personalia Industri Tekstil PT. X tahun 2018
Berdasarkan Tabel 2 Tahun 2016 jumlah karyawan terlambat sebanyak 265 orang dengan persentase 54,7%. Keterlambatan kerja pada tahun tersebut dilakukan oleh karyawan yang sama pada setiap bulannya dengan rentan waktu yang cukup lama, begitu juga terjadi pada tahun 2017. Terjadi kenaikan yang sangat tinggi pada karyawan yang terlambat di tahun 2017 yaitu menjadi 320 orang dengan persentase 71,1%% dari jumlah total karyawan bagian produksi. Hasil wawancara dengan bapak Syarif Hidayat selaku kepala bagian HRD keterlambatan karyawan terjadi pagi hari sebelum mulai bekerja. serta sering terjadi disaat jam istirahat, karyawan melebihi waktu jam istirahat yang sudah ditetapkan bahkan mangkir dari pekerjaannya

Sering datang terlambat, sering membolos, atau tingkat absensinya tinggi dengan berbagai alasan, kurang antusias dan *low inisiative* atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik dibanding dia masih awal bekerja merupakan indikasi karyawan terjadinya *turnover intention* (Hartono, 2002). Berikut Tabel 3 menjelaskan fenomena yang memprediksikan bahwa belum optimalnya kepuasan kerja dengan ketidakhadiran tanpa alasan atau absensi tinggi

Dilihat dari Tabel 3 selama kurun waktu tiga tahun terakhir (2014-2016) ketidakhadiran karyawan mengalami peningkatan, pada tahun 2014 jumlah ketidakhadiran karyawan tanpa alasan sebanyak 507 orang, pada tahun 2015 ketidakhadiran tanpa alasan mengalami peningkatan sebanyak 567 orang, pada tahun 2016 jumlah ketidakhadiran karyawan tanpa alasan mengalami kenaikan yang cukup tinggi sebanyak 673 orang. Banyaknya jumlah karyawan yang tidak hadir mencerminkan rendahnya disiplin kerja karyawan.

Indikasi lain terjadinya *turnover intention* menurut Hartono (2002) adalah meningkatnya pelanggaran tata tertib kerja serta protes terhadap atasan. Hasil wawancara dengan Bapak Syarif selaku kepala bidang personalia menyatakan bahwa masih tingginya pelanggaran tata tertib, ceroboh dalam bekerja, tidur di jam kerja, tidak menuruti perintah atasan, bahkan sampai meninggalkan pekerjaan (mangkir) saat jam kerja. Berikut 4 rekapitulasi personal track record karyawan bagian produksi tahun 2014-2017

Tabel 4 Personal Track Record Karyawan Bagian Produksi PT X Tahun 2014-2017

No	Jenis Pelanggaran	Presentase Pelanggaran Per Tahun			
		2014	2015	2016	2017
1	Kecerobohan yang mengakibatkan alat rusak	3.14%	3.48%	4.23%	3.48%
2	Kurang teliti dan lalai dalam melaksanakan pekerjaan	4.93%	8.18%	10.06%	8.18%
3	Tidak menuruti aturan perusahaan serta atasan	2.24%	2.86%	5.48%	2.86%
4	Terlambat masuk kerja serta tidak masuk kerja	2.69%	3.27%	6.71%	3.27%
Rata-rata Pelanggaran Per Tahun		13.00%	17.79%	26.48%	17.79%

Sumber: Personalia PT X tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan hasil dari jenis pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan setiap tahunnya. Pada tahun 2013 rata-rata pelanggaran sebesar 13.00%. Namun pada tahun 2014 meningkat menjadi 17.79%. Di tahun 2015 kembali mengalami peningkatan yang cukup tinggi sebesar 26.48%. Tahun 2016 pelanggaran yang dilakukan karyawan menjadi 17.79%. Hal ini terjadi diakibatkan oleh rendahnya kemampuan karyawan dalam penggunaan mesin, kurangnya disiplin kerja karyawan, tidak mentaati perintah atasan, ketidakpuasan karyawan serta stres kerja yang dialami karyawan

Kepuasan kerja merupakan prediktor dominan lain *turnover*, mencerminkan bagaimana karyawan dengan pekerjaan mereka saat ini (Ferreira,

Martinez, Lamelas, & Rodrigues, 2017) . Dengan demikian, untuk mengurangi *turnover*, perlu untuk menyelidiki faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Ferreira et al., 2017). Chen, Lin, & Lien (2011) mengemukakan kepuasan kerja dan keinginan berpindah di antara karyawan berpengaruh secara signifikan, ketika seorang karyawan mulai merasa pekerjaan itu tidak lagi memberikan keuntungan finansial, emosional dan intelektual yang diinginkan, muncul tingkat kepuasan kerja yang rendah, hal ini memicu keterlabatan dan kinerja buruk pada karyawan sehingga meningkat atau menurunnya kepuasan kerja menyebabkan perubahan dalam keinginan untuk keluar karyawan (Katja Mihelič, 2014).

Selain Masalah kepuasan kerja, salah satu pemicu intensi *turnover* yang akan berakibat pada tindakan nyata *turnover* adalah masalah stres kerja (Khan, MRU, Nazir, N, Kazmi, S, Khalid, A & Shahzad, 2014), Stres kerja juga dapat menghalangi niat karyawan untuk tetap tinggal (T. N. Vong & Tang, 2017). Stres kerja diidentifikasi sebagai faktor terpenting yang mempengaruhi terjadinya keinginan berpindah (*turnover intention*)

Hellriegel & Slocum (2011) mendefinisikan kepuasan kerja adalah kumpulan berbagai sikap terhadap berbagai aspek pekerjaan dan mewakili sikap umum. Menurut Robbins & Judge (2013) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang dihasilkan dari suatu evaluasi yang berkarakteristik (Robbins & Judge, 2013). Dimensi kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori menurut Gibson et al., (2012) diantaranya; (1) *Pay* (gaji), (2) *Job* (pekerjaan), (3) *Promotion opportunities* (kesempatan promosi), (4) *Supervisi* (Supervisi), (5) *Co-workers* (rekan kerja)

Menurut Schermerhorn (2014) stres kerja merupakan keadaan ketegangan yang dialami seseorang dalam menanggapi tuntutan, kendala, atau peluang luar biasa (Schermerhorn et al., 2014). Sedangkan menurut Hellriegel & Slocum (2011) mendefinisikan stres adalah rasa kegembiraan, perasaan cemas, dan ketegangan fisik yang terjadi ketika tuntutan dan tekanan yang dialami oleh seseorang yang dianggap melebihi kemampuan seseorang dalam mengatasinya. Dimensi stres kerja yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan teori menurut Robbins (2015: 297-599) yang terdiri dari beban kerja (*workload*), tekanan (*pressure*), konflik (*conflict*), dan ambiguitas peran (*role ambiguity*).

Turnover intention merupakan 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 (Robbins & Judge, 2015). Menurut Mobley (2011) *turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari

pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Dimensi *turnover intention* yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori menurut Mobley (2011) terdiri dari (1) Berpikir untuk berhenti (*thinking of quitting*), (2) Niat untuk pencarian alternatif pekerjaan (*intent to search for alternatives*), (3) Niat untuk keluar (*intent to quit*)

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka didapat rumusan masalah penelitian, yaitu seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di PT X, seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* di PT X, seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* di PT X. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di PT X, pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* di PT X, dan pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* di PT X

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey atau *explanatory survey*. Metode ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel dengan cara pengujian hipotesis. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari laporan terdiri dari laporan BPS ketenagakerjaan dan hasil wawancara kepala dan karyawan bagian SDM industri tekstil. Data sekunder yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebar kepada karyawan bagian produksi industri tekstil.

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian populasi karyawan bagian produksi, penarikan sampel dengan menggunakan metode *probability sampling*, yaitu yaitu teknik sampling yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur sampel, pengambilan sampel hanya dibedakan berdasarkan level jabatan atau unit lembaga. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Analisis data deskriptif dimaksudkan

mendesripsikan atau menggunakan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017:148)

Variabel dalam penelitian terdiri dari kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan pengukuran data berskala ordinal. Skala berusaha mengukur arti suatu objek atau konsep bagi responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini yang terdiri dari variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X), sedangkan untuk variabel terikatnya adalah *turnover intention* (Y). Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dilakukan pengujian regresi linier berganda. Model persamaan regresi berganda yang akan dibentuk pada penelitian ini sebagai berikut;

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

Sumber:(Sugiyono, 2017; 192)

Dimana :

Y = *Turnover Intention*

X₁ = Kepuasan Kerja

X₂ = Stres Kerja

a = Bilangan konstanta

b_{1,2} = Koefisien regresi

e = Kesalahan pengganggu (*standart error*)

Dengan menggunakan program *SPSS 24.0 for Windows*, diperoleh hasil koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel 5 Koefisien regresi

Dari output diatas dapat diketahui nilai konstantan dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 6,572 + 0,133 X_1 + 0,300 X_2$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

a = 6,572 : artinya jika variabel X₁, X₂, bernilai nol (0), maka *turnover intention* (Y) akan bernilai 6,572

b₁ = 0,133 : artinya jika kepuasan kerja (X₁) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka *turnover intention* (Y) akan menurun sebesar 0,133

b₂ = 0,300 : artinya jika stres kerja (X₂) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka stres kerja (Y) akan menurun sebesar 0,300 satuan.

Setelah diketahui nilai R sebesar 0,673, maka koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Sumber: (Riduwan, 2013:136)

Keterangan :

KD : Koefisien deteminasi

r² : Koefisien korelasi

100% : Konstanta

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dapat dilihat dari hasil Tabel 6 berikut

Tabel 6 Koefisien Determinasi Secara Parsial

Model Summaryb				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,675a	,455	,450	2,891

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja

b. Dependent Variable: turnover intention

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,675)^2 \times 100\% \\ &= 45,5\% \end{aligned}$$

Maka diperoleh nilai KD sebesar 45,5% yang menunjukkan arti bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh secara parsial sebesar 45,5% terhadap *turnover intention*. Sedangkan sisanya sebesar 54,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang diabaikan penulis.

Coefficientsa					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	6,572	2,633		2,496	,014
kepuasan kerja	,133	,045	,288	2,962	,004
stres kerja	,300	,057	,515	5,296	,000

a. Dependent Variable: turnover intention

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018

Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dapat dilihat dari hasil Tabel 8 berikut:

Tabel 7 Koefisien Determinasi Secara Parsial

Model Summaryb				
----------------	--	--	--	--

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731a	,535	,530	2,672

a. Predictors: (Constant), stres kerja

b. Dependent Variable: turnover intention

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,731)^2 \times 100\% \\ &= 53,5\% \end{aligned}$$

Maka diperoleh nilai KD sebesar 53,5% yang menunjukkan arti bahwa stres kerja memberikan pengaruh secara parsial sebesar 53,5% terhadap stres kerja. Sedangkan sisanya sebesar 46,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang diabaikan penulis.

Adapun besarnya pengaruh simultan antara kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8 Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summaryb				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,756a	,571	,563	2,578

a. Predictors: (Constant), stres kerja, kepuasan kerja

b. Dependent Variable: turnover intention

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,756)^2 \times 100\% \\ &= 57,1\% \end{aligned}$$

Maka diperoleh nilai KD sebesar 57,1% yang menunjukkan arti bahwa kepuasan kerja dan stres kerja memberikan pengaruh secara simultan sebesar 57,1% terhadap *turnover intention*. Sedangkan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dipenelitian ini

Menurut Ghozali (2011:98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dan stres kerja terhadap *turnover intention*, maka menggunakan program SPSS 24.0 for windows, diperoleh *output* sebagai berikut:

Tabel 9 Nilai Signifikansi Uji T

ANOVAa				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731a	,535	,530	2,672

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	919,841	2	459,921	69,186,000b
	Residual	691,355	104	6,648	
	Total	1611,196	106		

a. Dependent Variable: turnover intention

b. Predictors: (Constant), stres kerja, kepuasan kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018

Tabel 9 menjelaskan perolehan t_{hitung} sebesar 2,962 untuk kepuasan kerja dan 5,296 untuk stres kerja. Tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dan derajat kebebasan $df = n - k = 107 - 3 = 104$ didapat nilai t_{tabel} 1,983. Menurut Ghozali (2011:99), uji t dilakukan dengan membandingkan signifikansi t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan: (1) H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ untuk $\alpha = 0,05$. (2) H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk $\alpha = 0,05$

Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,962 > 1,983$ maka H_a diterima artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,288 atau 28,8% termasuk kedalam kategori kuat (Sugiyono, 2017: 184). Nilai t_{hitung} stres kerja sebesar 5,296. Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,296 > 1,983$ maka H_a diterima, artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan besarnya pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,515 atau 5,15% termasuk kedalam kategori sedang (Sugiyono, 2017: 184)

Menurut Ghozali (2011:98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* rumus uji F atau uji ANOVA dijelaskan pada Tabel 10 berikut.

Tabel 10 Nilai Signifikansi Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	919,841	2	459,921	69,186,000 ^b
	Residual	691,355	104	6,648	

Total	1611,19	106
	6	

a. Dependent Variable: *turnover intention*

b. Predictors: (Constant), stres kerja, kepuasan kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018

Menurut Ghozali (2011:98), uji F dilakukan dengan membandingkan signifikansi F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan : (1) H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ untuk $\alpha = 0,05$. (2) H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk $\alpha = 0,05$. Berdasarkan output pada tabel 4.31 diketahui nilai F_{hitung} sebesar 69,186 dengan p-value (sig) 0,000. Dengan $\alpha = 0,05$ serta derajat kebebasan $df_2 = n - k = 107 - 3 = 104$ dan $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, maka di dapat F_{tabel} 3,08. Dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($69,186 > 3,08$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil analisis dari beberapa penelitian sebelumnya disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Muhammad, Alimin, & Sudirman, 2016). Penelitian lain menurut Alamsyah & Kusumadewi (2016) menyimpulkan bahwa secara simultan variabel stres kerja, kepuasan kerja, kepuasan atas gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil Penelitian lain menurut Paat, Tewel, & Bin H. Jan (2017) didapat bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover Intention*. Dilihat dari beberapa penelitian sebelumnya penulis melihat adanya kemiripan dari hasil analisis yang didapat, hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menyatakan bahwa, kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan industri tekstil dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja perusahaan, maka semakin rendah *turnover intention* karyawan bagian

produksi di industri tekstil. Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dalam kategori sedang terhadap *turnover intention*, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat stres kerja semakin rendah pula *turnover intention* karyawan bagian produksi di industri tekstil. Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan kategori sedang. Hal ini menunjukkan Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja semakin rendah *turnover intention* karyawan dan semakin rendah tingkat stres kerja maka semakin rendah pula *turnover intention* yang dirasakan karyawan bagian produksi di industri tekstil.

Berdasarkan hasil penelitian penulis menyarankan perusahaan dapat meningkatkan kesempatan promosi dengan menjelaskan secara jelas mengenai jenjang karir dan bagaimana sistem kesempatan promosi yang adil terhadap karyawan. Kemudian diharapkan perusahaan dapat memperbaiki tekanan dengan meningkatkan lingkungan kerja yang baik seperti kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial agar tidak terjadi depresi, gelisah, tidak fokus yang mengakibatkan menurunnya kinerja. Dalam penurunan tingkat keinginan karyawan untuk keluar ada beberapa yang perlu dilakukan perbaikan yaitu dalam memikirkan untuk keluar (*thinking of quittin*) perusahaan harus menghargai karyawan atas kinerja yang dilakukan, memberikan *feedback* positif, reward untuk karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan serta menjalin komunikasi yang baik karena dimensi tersebut membantu perusahaan untuk mengurangi tingkat *turnover* karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akatiga, F. (2007). Industri Tekstil dan Garmen Indonesia Pasca ATC: Dimana kita berada?, (2005), 1-43.
- Alamsyah, A., & Kusumadewi, I. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kepuasan Atas Gaji Terhadap Turnover Intention Karyawan (PT. Adira Semesta Industri Cabang II Sumedang). *J-Enstec*, 03(01), 14-20.
- Biron, M., & Boon, C. (2013). Performance and turnover intentions: a social exchange perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 28(5), 511-

531. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/JMP-09-2011-0054>
- Chen, M. F., Lin, C. P., & Lien, G. Y. (2011). Modelling job stress as a mediating role in predicting turnover intention. *Service Industries Journal*, 31(8), 1327–1345. <https://doi.org/10.1080/02642060903437543>
- Eccugm. (2014). “Ikat” Komitmen Karyawan, Atasi Turnover. *Careernews*.
- Ella Apostel, Christine J. Syrek, and C. H. A. (2017). Turnover Intention as a Response to Illegitimate Tasks: The Moderating Role of International Journal of Stress Management Turnover Intention as a Response to Illegitimate Tasks :, (March). <https://doi.org/10.1037/str0000061>
- Ferreira, A. I., Martinez, L. F., Lamelas, J. P., & Rodrigues, R. I. (2017). Mediation of job embeddedness and satisfaction in the relationship between task characteristics and turnover A multilevel study in Portuguese hotels.
- Ghaisani, A. M., Indriati, F., & Liestiawati, D. (2014). Pengaruh Job Involvement terhadap Turnover Intention dengan Organizational Commitment sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Tetap PT South Pacific Viscose).
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., M, J. I., JR, J. H. D., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Hartono. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi 2)*. Jakarta: PT Prehalindo.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2011). *Organizational Behavior*.
- Katja Mihelič, K. (2014). Work-family interface, job satisfaction and turnover intention. *Baltic Journal of Management*, 9(4), 446–466. <https://doi.org/10.1108/BJM-09-2013-0141>
- Khan, MRU, Nazir, N, Kazmi, S, Khalid, A, K. T., & Shahzad. (2014). Work-life conflict and turnover intentions: Mediating effect of stress. *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 4, No.
- Masharyono. (2015). Pengaruh Job Characteristics terhadap Semangat Kerja Pegawai (Survey pada Pegawai PNS di Lingkungan Disparbud Jabar), 3(3), 813–830.
- Memon, M. A., Salleh, R., & Baharom, M. N. R. (2016). The link between training satisfaction, work engagement and turnover intention. *European Journal of Training and Development*, 40(6), 407–429. <https://doi.org/10.1108/02656710210415703>
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab-sebab dan Pengendaliannya*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Muhammad, A., Alimin, M., & Sudirman, I. (2016). The Effect Satisfaction of Job, Stress Job, Organizational Variable and Leadership to Turnover Intention Employees At Hospital of Pertamina Balikpapan, (9).
- Mulyadi, H. (2010). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Manajerial*, 9(17), 97–111.
- Mulyadi, H., & Marliana, N. (2010). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada departemen weaving PT. Adetex cabang banjaran Kab. Bandung, *Volume 9*.
- Nahusona, H. C. ., Rahardjo, M., & Rahardjo, S. T. (2004). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk berpindah (studi kasus pada PT. Bank Papua), 1, 16–30.
- Novliadi, F. (2008). Intensi Turnover Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja.
- Paat, G., Tewal, B., & Bin H. Jan, A. (2017). Effect Of Organization Commitment, Work Satisfaction, Work Stress On TurnoverIntention Employee Offices Office Center PT. Bank Sulutgo Manado. *EMBA*, 5(3), 3444–3454.
- Pratomo, N. (2017). Daya Saing Tpt: Dari Sunset Menuju Sunshine Industry. *Validnews.Co*. Retrieved From [Http://Validnews.Co/Daya-Saing-Tpt--Dari-Sunset-Menuju-Sunshine-Industry-V0000694](http://Validnews.Co/Daya-Saing-Tpt--Dari-Sunset-Menuju-Sunshine-Industry-V0000694)
- Purboyo, M. R. (2017). Industri TPT Serap 22,5% Tenaga Kerja di Sektor Industri. *Industri*.
- Riduwan. (2013). *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *organizational behavior*. New jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: salemba empat.
- Schermerhorn, J., Uhl-Bein, M., & Osborn, R. (2014). *Organizational behavior*. United Stated of America. <https://doi.org/10.12737/4477>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Vong, T. N., & Tang, S. L. (2017). An investigation on the mediating effect of work-family-conflict between job stress and intent to stay: the case of tourism workers in Macau. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, Vol.16 No.
- Yui-Woon Wong, Y. W. (2017). The effects of perceived organisational support and affective commitment on turnover intention. <https://doi.org/10.1108/JCHRM-01-2017-0001>

