

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
PT. UNITEX DI BOGOR**

Agung AWS Waspodo

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
Email: awaspodo@gmail.com

Nurul Chotimah Handayani

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
Email : Rul_038@yahoo.com

Widya Paramita

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
Email : widya_parimita@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this research are: 1) To analyze the influence of job satisfaction on employees turnover intention at PT. Unitek. 2) To analyze the influence of job stress on employees turnover intention at PT. Unitek. 3) To analyze the influence of job satisfaction and job stress simultaneously on employees turnover intention at PT. Unitek. The analysis method in this research using a simple linear and linear multiple regression. Sample of the research is 98 employees using simple random sampling. The techniques of data collection was done by distributing questionnaires and cultivated by using SPSS 16.00. t test result on job satisfaction variable is -5.412, with a significance value of 0.000. It means job satisfaction has a significant influence on turnover intention. t test result on job stress variable is 7.353 with a significance value of 0.000. It means job stress have significant influence on turnover intention. F test result is 39.037, it means job satisfaction and job stress has a significant influence on turnover intention. Determination coefficient score (R^2) for X_1 and X_2 is 0.451, it means turnover intention can be influenced by job satisfaction and job stress around 45,1%, then other factors around 54,9%. Linear regression formula for hypotheses 1 is $Y = 55.937 - 0.191 X_1$. Linear regression formula for hypotheses 2 is $Y = 23.370 + 0.408 X_2$. Multiple regression formula for hypotheses 3 is $Y = 36.323 - 0.126 X_1 + 0.336 X_2$.

Key word : job satisfaction, job stress, turnover intention.

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi sekarang ini semakin ketat. Sehingga perusahaan harus dapat memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, Agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, tentunya diperlukan sumber daya yang baik. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin.

Saat ini permasalahan tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru.

Seperti kasus yang terjadi pada PT Unitex, sebuah perusahaan yang bergerak dibidang tekstil di daerah Bogor. Perusahaan ini terdeteksi mengalami *turnover* yang tinggi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data keluar-masuk karyawan dari tahun 2008 sampai 2010 pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Data Turnover Karyawan PT.Unitex 2008-2010

Tahun	Jumlah karyawan	Karyawan Masuk	% Karyawan masuk	Karyawan keluar	% Karyawan keluar
2008	1.043	132	12,7 %	43	4,1 %
2009	1.039	87	8,4 %	85	8,2 %
2010	1.043	214	20,5 %	213	20,4 %

Sumber : Departemen HRD PT.Unitex (2011)

Pada Tabel 1, terlihat bahwa jumlah *turnover* pada PT. Unitex selama tiga tahun semakin meningkat, yaitu dari 4,1% pada tahun 2008 menjadi 20,4% pada 98 Agung AWS Wasposito & Nurul Chotimah Handayani

tahun 2010. Angka *turnover* ini relatif cukup tinggi dan sudah pasti berdampak negatif untuk PT. Unitex, karena harus mengeluarkan biaya untuk mencari karyawan pengganti dan melakukan pelatihan bagi karyawan tersebut, sebagaimana yang diungkapkan oleh Rivai (dalam Andaryani, 2006:1).

Masalah kepuasan kerja merupakan hal mendasar, yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya. Jadi, semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga memunculkan pemikiran mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Sikap ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan diduga menimbulkan berbagai masalah seperti meningkatnya tingkat absensi karyawan, perilaku kerja pasif, dst. Masalah kepuasan kerja itu pun yang kemudian muncul di PT Unitex. Mengingat pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individual akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Selain faktor masalah kepuasan kerja yang terjadi di PT Unitex adapun masalah stres yang dialami oleh karyawan disana. Hal ini perlu menjadi perhatian perusahaan karena perilaku stres kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap perusahaan itu sendiri. Stres kerja yang dihadapi karyawan juga merupakan salah satu alasan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Stres kerja diduga menjadi salah satu faktor terpenting diantara faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi *turnover* karyawan.

Berdasarkan data riil dan penjabaran permasalahan diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan stres terhadap *turnover intention* pada PT. Unitex di Bogor.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisa secara empiris pengaruh kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada PT. Unitex di Bogor.
2. Untuk menganalisa secara empiris pengaruh stres kerja dengan *turnover intention* pada PT. Unitex di Bogor.

3. Untuk menganalisa secara empiris pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Unitex di Bogor.

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan, kepuasan kerja di ukur dari bagaimana perusahaan memperlakukan setiap karyawannya. Menurut Handoko (dalam Sutrisno, 2009:75), “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Sedangkan pendapat lain dikemukakan oleh Koesmono (2005), “kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya”. Dapat disimpulkan dari penjelasan diatas bahwa kepuasan kerja adalah merupakan suatu sikap dari seorang karyawan yang menggambarkan sikap terpenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan mereka melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Stres Kerja

Masalah stres yang dialami oleh karyawan sangat berdampak negatif bagi suatu perusahaan, karena stres yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan kerugian yang relatif cukup diperhitungkan oleh perusahaan. Berikut ini adalah definisi stres kerja menurut para ahli sebagai berikut. Menurut Mangkunegara (2005) dalam bukunya perilaku dan budaya organisasi, dikatakan pengertian stres adalah “Perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan”.

Sedangkan Handoko (2010) mengemukakan “stres ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan”. Berdasarkan beberapa definisi yang

100 Agung AWS Waspo & Nurul Chotimah Handayani

dikemukakan oleh para ahli, kesimpulan stres kerja merupakan suatu gejala yang dapat mempengaruhi seseorang dalam beraktivitas dalam bekerja.

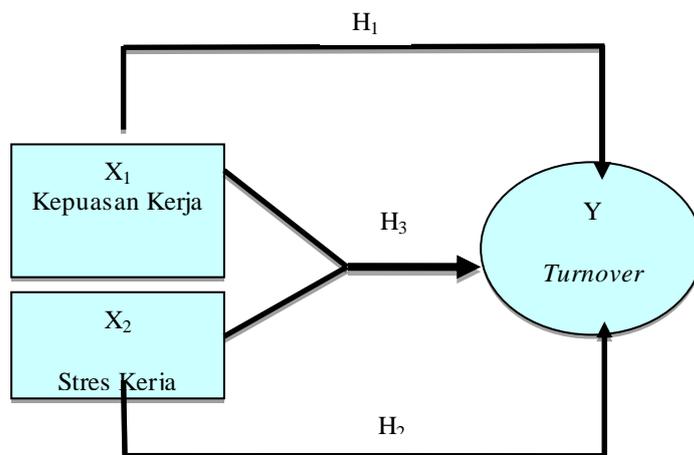
Turnover intention (Keinginan untuk Berpindah)

Masalah *Turnover intention* merupakan masalah umum yang sering dihadapi oleh perusahaan. *Turnover intention* cenderung didefinisikan secara sukarela menurut pilihannya. Hal ini dipertegas oleh Tett and Meyer (1993) bahwa “*turnover intention refert to a conscious and deliberate willingness to leave organizational*”. Diartikan secara bebas bahwa keinginan berpindah mengacu pada keinginan yang secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan organisasi

Sedangkan pendapat lain dikemukakan oleh Abelson (dalam Suwandi, 2000:177) keinginan uada empat komponen yang secara muncul dalam individu berupa 1) Adanya pikiran uuntuk keluar. 2) Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan. 3) Mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain dan 4) Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat digambarkan pada Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber : Data diolah oleh peneliti (2012)

Hipotesis

Berdasarkan pembahasan diatas, peneliti menyimpulkan beberapa hipotesis yaitu:

Hipotesis 1

H₀ :Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Unitex di Bogor.

H_a : Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Unitex di Bogor.

Hipotesis 2

H₀ : Stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Unitex di Bogor.

H_a : Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Unitex di Bogor.

Hipotesis 3

H₀ :Kepuasan kerja dan Stres kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Unitex. Bogor.

H_a : Kepuasan kerja dan Stres kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Unitex. Bogor.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan studi deskriptif dan studi kausal. Menurut Sekaran (2006:158) Studi deskriptif yaitu penelitian untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi. Studi deskriptif memberikan kepada peneliti sebuah riwayat atau untuk menggambarkan aspek-aspek yang relevan.

Sedangkan menurut Umar (2008:10), studi kausal yaitu penelitian untuk mengukur hubungan-hubungan antar variabel atau berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Studi kausal dilakukan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian atau gejala terjadi. Hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat.

Metode Penentuan Populasi atau Sampel

Menurut Sekaran (2006:121), populasi adalah suatu kelompok atau kumpulan subjek atau objek yang akan digeneralisasi hasil penelitian. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada PT. Unitex untuk unit *Spinning* dan *Weaving*. Total jumlah karyawan yang menjadi populasi dalam penelitian ini sebesar 130 orang.

Sampel adalah subkelompok atau sebagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian (Sekaran, 2006:123). Untuk menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus slovin dalam Umar (2008) sebagai berikut :

$$r = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = 5% kelongaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi.

Sampel pada penelitian ini berasal dari karyawan tetap yang berjumlah 130 orang. Sehingga dalam penelitian ini jumlah sampel yang diteliti adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{130}{1 + 130 (0,05)^2} \\ &= 98,11 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan rumus Slovin tersebut, maka ukuran besarnya sampel untuk penelitian ini sebanyak 98,11 yang dibulatkan menjadi 98 responden. Setelah menentukan populasi dan sampel, langkah selanjutnya adalah peneliti menentukan metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu *simple random sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Menurut Priyatno (2010: 90), uji validitas dijelaskan sebagai ketepatan atau kecepatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dimana kriteria pengujian validitas dengan taraf signifikan 0,05 adalah :

- Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Hasil uji validitas pada Tabel 2 untuk variabel kepuasan kerja, stres kerja, dan *turnover intention* keseluruhannya dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Jumlah Pernyataan Uji Coba	Jumlah Pernyataan Valid
1.	Kepuasan Kerja (X_1)	17	17
2.	Stres Kerja (X_2)	10	10
3.	<i>Turnover Intention</i> (Y)	9	9

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2012

Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2008:56), uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima, dan lebih dari 0.8 adalah baik. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>
1.	Kepuasan Kerja (X_1)	0,715
2.	Stres Kerja (X_2)	0,749
3.	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,744

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2012

Berdasarkan Tabel 3 tersebut dapat diketahui hasil uji reliabilitas didapat skor *cronbach alpha* untuk variabel kepuasan kerja (0,715), stres kerja (0,749) dan *turnover intention* (0,744) oleh karena itu ketiga variabel dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* melebihi 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Umar (2008:77), uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
<i>Turnover Intention</i> (Y)	.078	98	.154	.979	98	.113
Kepuasan Kerja (X_1)	.062	98	.200*	.979	98	.114
Stres Kerja (X_2)	.059	98	.200*	.985	98	.316

Sumber : Data diolah oleh peneliti dengan SPSS 16.0 (2012)

Hasil uji normalitas pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0.200, stres kerja sebesar 0.200, dan *turnover intention* sebesar 0.154. Jadi, variabel kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention* sebesar 0.154. Jadi, variabel kepuasan kerja, stres kerja dan

turnover intention berdistribusi normal. Hal tersebut karena nilai signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0.05.

Uji Linieritas

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas antara Kepuasan Kerja (X_1) dengan *Turnover Intention* (Y)
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * Kepuasan Kerja (X_1)	Between Groups	(Combined)	564.460	33	17.105	1.356	.148
		Linearity	320.634	1	320.634	25.423	.000
		Deviation from Linearity	243.827	32	7.620	.604	.940
Within Groups			807.172	64	12.612		
Total			1371.633	97			

Sumber : Data diolah oleh peneliti dengan SPSS 16.0 (2012)

Menurut Priyatno (2010:73) uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS), dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05.

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas antara Stres Kerja (X_2) dengan *Turnover Intention* (Y)
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * Stres Kerja(X_2)	Between Groups	(Combined)	701.199	22	31.873	3.566	.000
		Linearity	494.206	1	494.206	55.286	.000
		Deviation from Linearity	206.993	21	9.857	1.103	.365
Within Groups			670.434	75	8.939		
Total			1371.633	97			

Sumber : Data diolah oleh peneliti dengan SPSS 16.0 (2012)

Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05. Berdasarkan hasil linearitas pada Tabel 5, diketahui nilai signifikansi pada uji linearitas sebesar

0.000. Jadi, dapat disimpulkan bahwa antara variabel kepuasan kerja dan *turnover intention* memiliki hubungan linear. Hal ini karena nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan 0.05.

Berdasarkan hasil linearitas pada Tabel 6, diketahui nilai signifikansi pada linearity sebesar 0.000. Jadi, dapat disimpulkan bahwa antara variabel stres kerja dan *turnover intention* memiliki hubungan linear. Hal ini karena nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan 0.05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T		Tolerance	VIF
1 (Constant)	36.323	3.972		9.145	.000		
Kepuasan Kerja (X ₁)	-.126	.032	-.319	-3.964	.000	.890	1.124
Stres Kerja (X ₂)	.336	.055	.494	6.133	.000	.890	1.124

Sumber : Data diolah oleh peneliti dengan SPSS 16.0 (2012)

Multikolinieritas timbul sebagai akibat adanya hubungan antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada diluar model. Variabel yang menyebabkan multikolinearitas adalah nilai *tolerance* yang lebih besar daripada 0,1 atau nilai VIF yang lebih besar daripada nilai 5.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 7, diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel masing-masing sebesar 1.124. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan, hal ini karena nilai VIF sebesar $1.124 < 5$.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 16.0 dengan uji

koefisien korelasi *spearman's rho*. Uji ini memiliki kriteria, jika korelasi antar variabel independen dengan residual $>0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas
Correlations

			Unstandardiz ed Residual	Kepuasan Kerja (X ₁)	Stres Kerja (X ₂)
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	-.011	.047
		Sig. (2- tailed)	.	.913	.648
		N	98	98	98
Kepuasan Kerja (X ₁)		Correlation Coefficient	-.011	1.000	-.251*
		Sig. (2- tailed)	.913	.	.013
		N	98	98	98
Stres Kerja (X ₂)		Correlation Coefficient	.047	-.251*	1.000
		Sig. (2- tailed)	.648	.013	.
		N	98	98	98

Sumber : Data diolah oleh peneliti dengan SPSS 16.0 (2012)

Pada Tabel 8, diketahui korelasi antara kepuasan kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0.913 dan korelasi antara tingkat stres dengan *unstandardized residual* menghasilkan 0.648. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0.05.

Pengujian Hipotesis

H₁: Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Turnover Intentions

Pengujian hipotesis ini masih menggunakan SPSS 16.0. Pengujian ini memiliki beberapa kriteria. Kriteria tersebut antara lain kriteria pengujian berdasarkan uji statistik (H_0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$) dan berdasarkan signifikansi (H_0 ditolak jika signifikansi $< 0,05$). Hasil $t_{hitung} X_1$ Terhadap Y dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana untuk H₁
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	55.937	2.769		20.201	.000
Kepuasan Kerja (X ₁)	-.191	.035	-.483	-5.412	.000

Sumber : Data diolah oleh peneliti dengan SPSS 16.0 (2012)

Berdasarkan Tabel 9, dapat t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja sebesar - 5.412. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} , yang dicari pada 2, 5% (uji 1 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $98-2 = 96$, dimana n adalah jumlah sampel. Berdasarkan tabel Distribusi t pada df 96 taraf signifikansi 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar -1,66, dengan demikian $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada uji t , dimana H_0 ditolak dan H_a diterima jika signifikansi lebih kecil dari 0,05. Signifikansi pada uji t variabel kepuasan kerja sebesar 0,000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis 1 berdasarkan Tabel 9 dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 55.937 - 0.191 X_1$$

Berdasarkan model persamaan tersebut, jika variabel kepuasan kerja (X_1) bernilai 0, maka variabel *turnover intention* (Y) akan muncul bernilai 55.937. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar -0.191. Artinya, jika variabel kepuasan kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel *turnover intention* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0.191. Koefisien bernilai negatif, artinya terjadi pengaruh negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*.

Tabel 10. Hasil Nilai Determinasi Kepuasan Kerja (X₁) Terhadap Turnover Intention (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.483 ^a	.234		.226

Sumber : Data diolah oleh peneliti dengan SPSS 16.0 (2012)

Berdasarkan Tabel 10, nilai R^2 yang tercantum sebesar 0.234, nilai itu dapat diinterpretasikan sebagai persentasi pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel *turnover intention* yang sebesar 23 %. Sedangkan 76 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut. Sementara itu, nilai *adjusted R²* sebesar 0.226.

H₂: Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Turnover Intention

**Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana untuk H₂
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.370	2.425		9.636	.000
	Stres Kerja (X ₂)	.408	.055	.600	7.353	.000

Sumber : Data diolah oleh peneliti dengan SPSS 16.0 (2012)

Berdasarkan Tabel 11, didapat t_{hitung} untuk variabel stres kerja sebesar 7.353. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} , yang dicari pada 2, 5% (uji 1 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $98-2 = 96$, dimana n adalah jumlah sampel. Berdasarkan tabel Distribusi t pada df 96 taraf signifikansi 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,66, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada uji t . signifikansi pada uji t variabel stres kerja 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dengan *turnover intention*. Berdasarkan Tabel 11, dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis kedua seperti berikut ini :

$$Y = 23.370 + 0.408 X_2$$

Berdasarkan model persamaan tersebut, jika variabel stres kerja (X_2) bernilai 0.000, maka variabel *turnover intention* (Y) akan bernilai 23.370. Koefisien regresi variabel stres kerja (X_2) sebesar 0.408. Artinya, jika variabel stres kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel *turnover intention*

(Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.408. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara stres kerja dengan *turnover intention*

Tabel 12. Hasil Nilai Determinasi Stres Kerja (X_2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 ^a	.360	.354	3.023

Sumber : Data diolah oleh peneliti dengan SPSS 16.0 (2012)

Berdasarkan Tabel 12, nilai R^2 yang tercantum sebesar 0.360. Nilai dapat diinterpretasikan sebagai persentase pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel *turnover intention* yang sebesar 36%, sedangkan 64% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut. Sementara itu, nilai adjusted R^2 sebesar 0.354.

H₃: Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Secara Bersama-sama Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan Tabel 13, di dapat nilai F hitung sebesar 39.037. Nilai F hitung kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel, yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, dengan df 1 (jumlah variabel - 1) atau $3-1=2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $98-2-1$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F tabel sebesar 3.10, dengan demikian F hitung $>$ F tabel. Signifikansi 106 pada uji F sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 dan H_a diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention*.

Tabel 13. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	618.743	2	309.372	39.037	.000 ^b
	Residual	752.889	95	7.925		
	Total	1371.633	97			

a. Predictors (Constant): Stres Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_1)

b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber : Data diolah oleh peneliti dengan SPSS 16.0 (2012)

Berdasarkan Tabel 14, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga seperti berikut ini :

$$Y = 36.323 - 0.126 X_1 + 0.336 X_2$$

Tabel 14. Hasil Pengujian Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.323	3.972		9.145	.000
Kepuasan Kerja (X ₁)	-.126	.032	-.319	-3.964	.000
Stres Kerja (X ₂)	.336	.055	.494	6.133	.000

Sumber : Data diolah oleh peneliti dengan SPSS 16.0 (2012)

Konstanta pada model persamaan tersebut sebesar 36.323, dengan demikian, jika variabel kepuasan kerja (X₁) dan stres kerja (X₂) bernilai 0, maka variabel *turnover intention* (Y) akan bernilai 36.323. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X₁) sebesar -0.126. Artinya, jika variabel kepuasan kerja (X₁) ditingkatkan sebesar satu satuan dan nilai variabel stres kerja (X₂) tetap, maka variabel *turnover intention* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0.126.

Koefisien regresi variabel stres kerja (X₂) sebesar 0.336. Artinya, jika variabel stres kerja (X₂) mengalami kenaikan satu satuan dan nilai variabel kepuasan kerja (X₁) tetap, maka variabel *turnover intention* (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.336. Koefisien pada variabel X₁ bernilai negatif dan variabel X₂ bernilai positif, artinya terjadi pengaruh negatif dan positif antara kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

Tabel 15. Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.451	.440	2.815

Sumber : Data diolah oleh peneliti dengan SPSS 16.0 (2012)

Berdasarkan Tabel 15, nilai R² yang tercantum sebesar 0.451 dengan demikian, variabel kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan memiliki persentase sumbangan pengaruh terhadap variabel *turnover intention* sebesar 45,1%. Sisanya 54,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terlibat dalam

model persamaan regresi linear berganda tersebut. Sementara itu, nilai *adjusted R²* sebesar 0.440.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Unitex di Bogor.
2. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Unitex di Bogor.
3. Kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Unitex di Bogor. *Turnover intention* karyawan PT. Unitex ini dijelaskan oleh kepuasan kerja dan stres kerja sebesar 45,1% dan sisanya sebesar 54,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Unitex, penulis ingin memberikan beberapa saran yang diharapkan berguna bagi manajemen personalia PT. Unitex Bogor dan bagi peneliti selanjutnya:

1. Saran Praktis
 - a. Agar perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Unitex pada unit *Spinning* maka perlu dilakukan upaya menaikkan gaji, memberikan perhatian lebih yang terfokus pada upaya merespon keinginan dan memahami perasaan mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Sehingga mereka pun dapat memberikan kontribusinya lebih optimal pada perusahaan.
 - b. Untuk mengurangi tingkat stres kerja yang terjadi pada PT. Unitex, manajer harus memberikan pengarahan yang lebih baik terhadap karyawannya. Perusahaan sendiri harus bisa memberikan perhatian berupa pemberian penghargaan (*reward*) atau mengajak karyawan untuk melakukan *outbond* yang dapat memberikan energi baru setelah melakukan aktifitas tersebut.

- c. Dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dan stres kerja dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan. Sebaiknya yang dilakukan oleh perusahaan yaitu dapat meningkatkan kepuasan kerja agar karyawan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan dengan lebih optimal lagi. Sehingga dapat mencegah terjadinya *turnover intention* yang tidak dikehendaki sehingga dapat merugikan perusahaan.
- d. Dalam masalah *turnover intention* yang terjadi pada perusahaan dapat diperbaiki dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan lebih baik lagi, dan sebisa mungkin dapat menurunkan stres kerja yang di alami oleh karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan memberikan kinerjanya dengan optimal terhadap perusahaan.

2. Saran akademis

- a. Dengan menggunakan model ini penelitian dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta menyesuaikan item pernyataan pada kuesioner dengan objek penelitian tersebut.
- b. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* yang memiliki nilai sebesar 45,1%, maka berarti bahwa masih terdapat banyak variabel lain (54,9%) yang mungkin mempengaruhi *turnover intention* yang dapat digunakan untuk penelitian lanjutan.

DAFTAR RUJUKAN

- Andaryani, Mira. 2006. Pengaruh komitmen, konflik peran dan stress kerja terhadap keinginan untuk berpindah (*turnover intention*). *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Handoko, T. Hani. (2000). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Cetakan kesebelas. Yogyakarta: BPEE.
- Koesmono H, Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, September 2005: 171-188.

- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Media Kom.
- Sekaran, Uma, 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan ke Tiga. Jakarta.
- Suwandi, Nur Indriartoro. 1999. Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, No.2, hlm 173-195.
- Tett, R. dan J. Meyer. 1993. Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46: 259-293.
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, Edisi I, Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.