

## Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya

**Andre Anggara**

Universitas Bina Nusantara  
andre\_anggara07@yahoo.com

**Tinjung Desy Nursanti**

Universitas Bina Nusantara  
tinjungdesy@yahoo.com

### **Abstract**

*PT Fuli Semitexjaya engaged in textiles that production sarong, fabric, and shirt. The purpose of this study to analyze the influence of the job satisfaction and work stress on turnover intention in workers at PT Fuli Semitexjaya. The method used is associative. Techniques of data collection is done by distributing questionnaires to 105 respondents in PT Fuli Semitexjaya. Data were analyzed using simple linear regression and multiple linear regression. The results of this study indicate that the job satisfaction and work stress provide significant effect either partially or simultaneously on turnover intention in PT Fuli Semitexjaya.*

**Keywords:** Job Satisfaction, Stress Work, Turnover Intention

### **Abstrak**

PT Fuli Semitexjaya bergerak dalam bidang tekstil dimana mereka memproduksi kain sarung, bahan pakaian, dan kemeja pria. Tujuan penelitian ini menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT Fuli Semitexjaya. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Teknik pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 105 responden pada PT Fuli Semitexjaya. Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja memberikan pengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap turnover intention pada karyawan PT Fuli Semitexjaya

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

### **1. Pendahuluan**

Perkembangan dunia usaha yang selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia semakin menuntut persaingan yang ketat di dalamnya. Perusahaan sebagai sebuah organisasi bisnis dengan tujuan utama untuk mencari laba harus memiliki persiapan dan kemampuan untuk menghadapi para kompetitornya. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki manajemen yang efektif, dan tentu saja karyawan sebagai asset utama perusahaan adalah faktor yang berperan penting dalam hal tersebut.

Banyak perusahaan yang tidak dapat mempertahankan usahanya dimana penyebabnya bukan disebabkan karena kurangnya modal, akan tetapi dikarenakan oleh buruknya pengelolaan organisasinya, termasuk dalam hal ini adalah manajemen sumber daya manusia. Fenomena yang sering terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian baik dapat dirusak, baik secara langsung ataupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut yaitu keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*). Persoalan-persoalan sumber daya manusia ini seringkali muncul sehingga menghambat kinerja perusahaan dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Hal tersebut dialami oleh PT. Fuli Semitexjaya, sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang tekstil. Perusahaan ini terdeteksi mengalami tingkat *turnover* yang tinggi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data keluar-masuk karyawan dari tahun 2010 sampai tahun 2014 pada tabel 1.

Pada tabel 1, terlihat bahwa jumlah *turnover* pada PT. Fuli Semitexjaya selama lima tahun terakhir semakin meningkat, yaitu dari 9,4% pada tahun 2010 menjadi 15,3% pada tahun 2014. Angka *turnover* ini relatif cukup tinggi dan sudah pasti berdampak negatif untuk PT. Fuli Semitexjaya karena harus mengeluarkan biaya untuk mencari karyawan pengganti dan melakukan pelatihan bagi karyawan tersebut, sebagaimana yang diungkapkan oleh Andaryani, (2006 :1).

PT. Fuli Semitexjaya didirikan pada awal tahun 1950-an, di Ibukota Jakarta. Bermula dari sebuah usaha keluarga kecil, yang bergerak di bidang pencetakan Batik, dengan produk yang tidak dikenal pasar. Pada tahun 1990 perusahaan mulai berkembang menjadi sebuah perusahaan yang dapat menghasilkan produk batik *printing* berkualitas, baik untuk pasar lokal, maupun pasar ekspor. Dimana pada tahun 1990 perusahaan mulai menggunakan mesin produksi *printing* yang pertama yang di datangkan dari Jepang dan juga mesin pendukung yaitu *steamer* (alat untuk mematikan zat pewarna dalam serat kain sehingga saat dicuci kain tersebut tidak akan luntur lagi) dari Italia.

Pada tahun 1993, perusahaan melakukan relokasi-ekspansi usaha industri ke daerah Karawang. PT. Fuli Semitexjaya mulai menerapkan modernisasi sistem produksi dengan menambah mesin *printing* kedua dari Italia, mesin stenter dari Jerman, dan juga membangun *digital studio design* yang menggunakan komputer – komputer dari Italy. Hal tersebut bertujuan untuk memenuhi kepuasan pelanggan dan menjaga kualitas produk-produk yang semakin beraneka-ragam jenisnya, antara lain kain sa-

**Tabel 1.** Data *Turnover* Karyawan PT. Fuli Semitexjaya 2010-2014

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Keluar
2010	159	11	6,9%	15	9,4%
2011	155	14	9,0%	19	12,30%
2012	150	11	7,3%	18	12%
2013	143	17	11,9%	10	14,3%
2014	150	15	10%	23	15,3%

Sumber : Departement Personalia PT Fuli Semitexjaya (2015)

rung, bahan pakaian, dan kemeja pria, dengan mayoritas bahan kain katun 100%. Untuk pemesanan perusahaan menetapkan minimum order yaitu kain sarung minimum 15 kodi (300 potong), bahan pakaian 200 yard, dan kemeja pria 5 kodi (100 potong).

Sejak awal tahun 2000, prioritas bagi perusahaan untuk menjawab tantangan iklim usaha adalah dengan senantiasa menjaga kepercayaan pelanggan, sekaligus memperluas pangsa pasar lokal dan ekspor. Penetrasi pangsa pasar ekspor telah dilakukan perusahaan ke beberapa negara di Asia dan Timur Tengah seperti Singapura, Malaysia, Thailand, Myanmar, Dubai, Qatar, dan Nepal. Selain itu, pada tahun 2000 perusahaan kembali mendatangkan mesin *printing* ketiga dari Italia dan juga mesin *steamer* kedua buatan Italia.

Berdasarkan data awal yang berhasil dikumpulkan melalui wawancara awal dengan bagian departemen personalia PT. Fuli Semitexjaya untuk mengetahui ada tidaknya *turnover intention* terlebih dahulu dilakukan penyebaran kuisioner awal ke perusahaan dengan memberikan 3 butir pertanyaan untuk mengetahui berapa lama karyawan bekerja di perusahaan ini. Pertanyaan pertama dibuat untuk melihat rata-rata di tahun berapa para karyawan memiliki niat untuk berpindah, kemudian dalam pertanyaan kedua untuk mengetahui seberapa besar keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) dari perusahaan. Jika hasil menunjukkan niat karyawan yang ingin keluar tinggi maka hal tersebut menjadi masalah di perusahaan. Pertanyaan ketiga untuk lebih mengetahui apakah karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut merasa bahagia atau tidak. Karena perasaan yang tidak bahagia atau ketidakpuasan akan memicu terjadinya *turnover*. Berikut hasil dari kuisioner awal dengan tiga ulasan pertanyaan terlihat pada tabel 2.

Dari tabel 2 terlihat bahwa tingkat keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) cukup tinggi, dengan hasil dari 142 karyawan yang menyatakan ada niat untuk keluar dari perusahaan sebanyak 60 orang, dengan spesifikasi berapa lama karyawan yang bekerja seperti kurang dari 1 tahun sebesar 24 orang, kemudian karyawan yang bekerja 1-3 tahun sebesar 10 orang, dan karyawan yang bekerja lebih dari 3 tahun ada 26 karyawan yang menyatakan ada niat berpindah (*turnover intention*). Selanjutnya 82 orang yang tidak memiliki niat untuk keluar dari perusahaan ini, sementara itu pertanyaan selanjutnya yang menyatakan, “apakah anda merasa bahagia di perusahaan ini?” hasil menunjukkan 100 orang merasa bahagia dan 42 orang menyatakan tidak bahagia. Walaupun hasilnya banyak yang bahagia, tetapi banyak pula karyawan yang menyatakan ada niat ingin keluar, kemungkinan terdapat faktor lain yang membuat karyawan ingin keluar dari perusahaan ini.

Masalah kepuasan kerja merupakan hal yang dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempatnya bekerja saat ini. Ada hasil penelitian yang menunjukkan semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan memunculkan pemikiran mereka untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Adanya ketidakpuasan pada para karyawan dalam bekerja akan membawa akibat-akibat yang kurang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Wexley dan Yukl juga mengemukakan bahwa ketidakpuasan akan memunculkan dua macam perilaku yaitu penarikan diri (*turnover*) atau perilaku agresif (sabotase, kesalahan yang disengaja, perselisihan antar karyawan dan atasan, dan juga pemogokan) yang menyebabkan turunnya tingkat produktivitas. Dengan demiki-

**Tabel 2.** Data *Turnover Intention* karyawan PT. Fuli Semitexjaya

No.	Lama Bekerja	Pertanyaan 1	Pertanyaan 2		Pertanyaan 3	
			Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Kurang dari 1 tahun	54	43	11	24	30
2	1-3 tahun	45	37	8	10	35
3	Lebih dari 3 tahun	43	20	23	26	17
Jumlah :		142 orang	100	42	60	82

Sumber : data pre-kuisioner diolah, 2015

Keterangan :

Pertanyaan 1: Berapa lama anda bekerja di perusahaan ini?

Pertanyaan 2: Apakah anda bahagia bekerja di perusahaan ini?

Pertanyaan 3: Apakah anda ada niat untuk keluar dari perusahaan?

an, sekiranya organisasi perlu memperhatikan masalah kepuasan kerja karena mempengaruhi keputusan seseorang untuk menarik diri keluar dari perusahaan ataupun organisasi.

Stres kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan merupakan contoh pemicu stres. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi sehingga menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal akibatnya kinerja karyawan pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stress maka ia tidak akan mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan mengundurkan diri (*turnover*) (Hermita 2011). Di samping itu, stress kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

**2. Landasan Teori**

Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014: 131) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Nelson and Quick (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang positif dan menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang. Luthans (2006: 243) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan karyawan memberikan hal yang dinilai penting.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:121) memaparkan bahwa kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya dan derajat kesesuaian antara individu dengan organisasi. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Berdasarkan berbagai pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan oleh orang yang bekerja di suatu perusahaan, baik perasaan yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan.

Sementara itu, menurut Robbins dan Judge (2013:595) stres adalah kondisi dinamis dimana individu dihadapkan kepada kesempatan, permintaan, atau sumber yang berkaitan dengan apa yang individu inginkan dan yang di mana hasilnya adalah merasa sama-sama ti-

dak pasti dan penting. Sebagai definisi dapat dikatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2007:300). Sedangkan, Luthans (2006) mendefinisikan stres kerja sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada seseorang.

Adapun Mangkunegara (2008:179) mengemukakan stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Sedangkan, Handoko (2008:167) mengemukakan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami tekanan ketika dia tidak dapat memenuhi target sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada tiap – tiap karyawan.

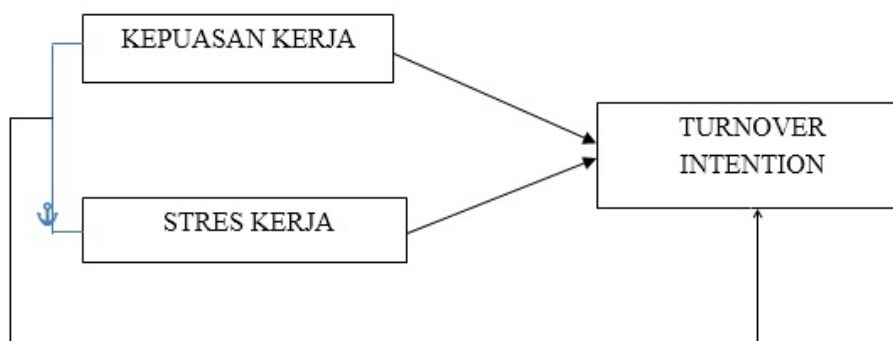
Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu *turnover intention*, didefinisikan oleh sebagai penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) yang dapat diputuskan secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* atau *quit job* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Widjaja (2008) juga menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Intensi keluar merupakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar mencari pekerjaan yang baru. Dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah niat atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau berpindah untuk pekerjaan lain dari tempat dimana mereka bekerja pada saat ini.

Dengan demikian berdasarkan landasan teori yang dipaparkan di atas, maka kerangka penelitian ini ditunjukkan dalam gambar 1.

**3. Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan analisis aso-



Gambar 1. Kerangka Pemikiran  
Sumber : Penulis, 2015

**Tabel 3.** Rangkuman Hasil Analisis Keseluruhan

Hubungan Variabel	Korelasi	Pengaruh	Persamaan Regresi	Uji Signifikan
$X_1 \rightarrow Y$	0,457 (Sedang)	20,9%	$Y=5,192-0,648X_1$	Signifikan
$X_2 \rightarrow Y$	0,776 (Kuat)	60,2 %	$Y= 0,365 + 0,882X_2$	Signifikan
$X_1 \text{ dan } X_2 \rightarrow Y$	0,811 (Sangat Kuat)	65,8 %	$Y = 1,729 - 0,349 X_1 + 0,798 X_2$	Signifikan

Sumber : Hasil pengolahan data, 2015

abel independen terhadap variabel dependen. Dalam pelaksanaannya, survey dipilih sebagai metode penelitiannya. Unit analisis dari penelitian ini adalah individu, yaitu karyawan dari PT. Fuli Semitexjaya. Informasi yang didapat tersebut hanya dikumpulkan satu kali pada waktu tertentu atau disebut *cross sectional*.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka dengan sumber data primer yang diambil langsung dari PT. Fuli Semitexjaya. Penelitian ini mengambil responden dari karyawan PT. Fuli Semitexjaya sebanyak 105 responden.

Sementara itu operasionalisasi variabel merupakan penjelasan pengertian dari teori teori yang menjadi dasar variabel penelitian, sehingga dapat diamati dan diukur dengan menentukan hal-hal yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Tabel 2 adalah operasionalisasi variabel yang diteliti.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi sederhana dan regresi berganda, dengan berbagai tahap yaitu dengan :

1. Uji validitas, Arikunto (2006) untuk mengukur valid (sah) atau tidaknya suatu kuesioner.
2. Uji reliabilitas, Arikunto (2006) untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel, suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten.
3. Uji normalitas, Sunyoto (2009:84) untuk mengetahui sebaran data berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal.
4. Heterokedastisitas, Sunyoto (2009:82) untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatter-plots* regresi.
5. Multikolinearitas, Ghozali (2009) untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance dan VIF.

6. Korelasi, Sugiono (2014:27), untuk menguji ada/tidaknya hubungan antar dua atau lebih variabel.
7. Regresi sederhana didasari pada hubungan fungsional antara variabel bebas dengan variabel terikat.
8. Regresi Berganda digunakan untuk menguji hubungan dan besarnya pengaruh yang ditujukan oleh variabel  $X_1$  (Kepuasan Kerja),  $X_2$  (Stres Kerja) terhadap  $Y$  (*Turnover Intention*).

Dalam pelaksanaannya penelitian ini menggunakan alat bantuan *software* Microsoft Excel 2010 dan IBM SPSS v.20 (*Statistical Product and Service Solution*).

**4. Hasil dan Pembahasan Karakteristik Responden**

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah para karyawan PT.Fuli Semitexjaya. Dimana dari 105 orang responden, di dominasi oleh responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 73 karyawan dan sisanya 32 karyawan berjenis kelamin perempuan. Dari 105 orang karyawan yang menjadi responden, semuanya dapat mengisi dan mengembalikan kuesioner yang diberikan.

**Hipotesis**

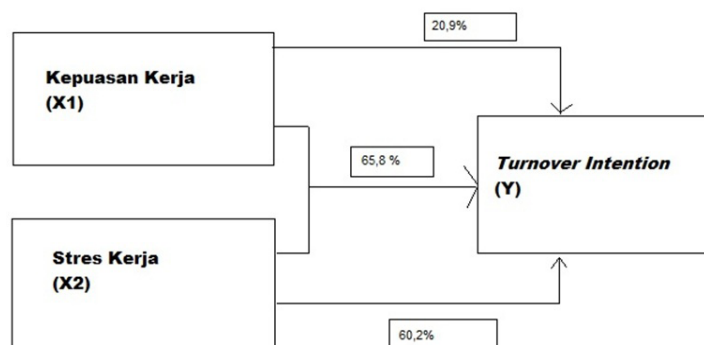
Pengujian hipotesis ini menggunakan derajat tingkat kepercayaan sebesar 95%, dimana tingkat presisi  $\alpha = 5\%$  (0,05).

**Hipotesis 1**

Ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja ( $X_1$ ) dengan *turnover intention* ( $Y$ ) PT. Fuli Semitexjaya ( $0,000 < 0,05$ ), artinya apabila ingin menurunkan tingkat *turnover intention*, maka kepuasan kerja harus ditingkatkan.

**Hipotesis 2**

Ada pengaruh yang signifikan stres kerja ( $X_2$ )



**Gambar 2.** Hasil Analisis Penelitian

Sumber : Hasil pengolahan data, 2015



**Tabel 4.** Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator
Kepuasan kerja ( $X_1$ )	Luthans (2006: 243) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan karyawan memberikan hal yang dinilai penting.	1. Gaji	- Upah
		2. Pekerjaan itu sendiri	- Pekerjaan yang menarik - Variasi pekerjaan - Bertanggung jawab - Kesempatan untuk belajar
		3. Kesempatan promosi	- Peluang meningkatkan karir
		4. Supervise	- Atasan memberi dukungan dan bantuan teknis
		5. Rekan kerja	- Hubungan dengan atasan - Hubungan dengan karyawan lain - Hubungan dengan karyawan lain pada divisi yang berbeda.
Stres kerja	Luthans (2006) mendefinisikan stres kerja sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada seseorang.	Stresor Ekstraorganisasional	- Terjadi perubahan sosial dalam masyarakat - Sulit mengikuti perkembangan teknologi - Faktor keluarga mempengaruhi pekerjaan
		Stresor Organisasional	- Beban pekerjaan yang berlebihan - Lingkungan perusahaan kurang nyaman
		Stresor Kelompok	- Kurangnya kerjasama dengan rekan sekelompok - Instruksi atasan yang kurang jelas.
		Stresor Individual	- Memiliki konflik dengan karyawan lain - Jenuh dengan pekerjaan yang dikerjakan
Turnover Intention	Intensi turnover adalah suatu keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. (Nayaputera, 2011:39)	Avoidable voluntary turnover	- Adanya pikiran untuk keluar - Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain - Mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain - Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi
		Unavoidable voluntary turnover	- Adanya tuntutan pemenuhan kebutuhan hidup

dengan *turnover intention* (Y) PT. Fuli Semitexjaya ( $0,000 < 0,05$ ), artinya apabila ingin menurunkan tingkat *turnover intention*, maka stres kerja juga harus menurun.

**Hipotesis 3**

Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) dengan *turnover intention* (Y) PT. Fuli Semitexjaya ( $0,000 < 0,05$ ), artinya apabila ingin menurunkan tingkat *turnover intention*. Maka kepuasan kerja harus ditingkatkan dan stres kerja harus dikurangi.

Didapatkan bahwa data seluruh variabel, yaitu kepuasan kerja ( $X_1$ ), stress kerja ( $X_2$ ), serta *turnover intention* (Y) dinyatakan valid, reliabel, berdistribusi normal, tidak terjadi heterokedastisitas dan tidak terjadi ge-

jala multikolinearitas diantara variabel bebas. Dari hasil pengolahan data, maka dapat disimpulkan pada tabel 3.

Hasil analisis dalam penelitian ini menggunakan program SPSS yaitu regresi sederhana dan regresi berganda. Dimana hasilnya dapat dilihat dalam gambar 1.

**Pembahasan**

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat dibahas hal-hal sebagai berikut :

- Variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y) dengan nilai korelasi 0,457. Hubungan ini bersifat berlawanan arah karena hasil negatif. Variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) memberikan kontribusi sebesar 20,9% terhadap *turnover intention*. Artinya 20,9% dari variabel  $X_1$  yang mempengaruhi variabel Y. Sisanya se-

besar 79,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

- Variabel stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y) dengan nilai korelasi 0,776. Hubungan ini bersifat searah karena hasil positif. Variabel stress kerja ( $X_2$ ) memberikan kontribusi sebesar 60,2% terhadap *turnover intention*. Artinya 60,2% dari variabel  $X_2$  yang mempengaruhi variabel Y. Sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi oleh variabel lain.
- Variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* (Y) dengan nilai korelasi 0,811. Variabel kepuasan dan stress kerja memberikan kontribusi sebesar 65,8% terhadap *turnover intention*. Artinya 65,8% dari variabel  $X_1$  dan  $X_2$  mempengaruhi variabel Y secara simultan. Sehingga perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja dan stres kerja karyawan secara bersama-sama untuk menurunkan tingkat *turnover intention*.

### Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan bahwa:

1. Kepuasan kerja Memberikan pengaruh yang signifikan yaitu sebesar 20,9% terhadap *turnover intention* dengan persamaan regresi  $Y = 5,192 - 0,648X_1$ . Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
2. Stres kerja memberikan pengaruh yang signifikan yaitu sebesar 60,2% terhadap *turnover intention*. Dengan persamaan regresi  $Y = 0,365 + 0,882X_2$ . Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh positif terhadap *turnover intention*.
3. Pengolahan data menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* sebesar 65,8% dengan persamaan regresi  $Y = 1,729 - 0,349X_1 + 0,798X_2$ . Hal ini berarti bila PT. Fuli Semitexjaya ingin mengurangi *turnover intention* karyawannya maka PT. Fuli Semitexjaya harus memperhatikan aspek-aspek di dalam kepuasan kerja dan stres kerja terutama pada hal kesempatan promosi, pelatihan untuk karyawan yang tidak mampu mengikuti perkembangan teknologi, serta meminimalkan konflik yang ada di dalam suatu perusahaan sehingga tidak terjadi perpindahan karyawan

## 5. Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara individual kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Fuli Semitexjaya sebesar 20,9% sisanya sebesar 79,1% dipengaruhi oleh faktor lain sedangkan besarnya korelasi adalah -0,457 dimana hubungan bersifat berlawanan arah hal ini menjelaskan jika kepuasan kerja meningkat maka *turnover intention* akan menurun.
2. Secara individual stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada PT.

Fuli Semitexjaya sebesar 60,2% sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan besarnya korelasi adalah 0,776 dimana hubungan bersifat searah hal ini menjelaskan jika stres kerja meningkat maka *turnover intention* akan meningkat.

3. Secara simultan kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Fuli Semitexjaya sebesar 65,8% sisanya sebesar 34,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

### Saran

Setelah dilakukan penelitian pada PT. Fuli Semitexjaya maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang perlu diperhatikan dan perlu dipertahankan pelaksanaannya bagi PT. Fuli Semitexjaya. Salah satunya adalah keterbukaan kesempatan promosi bagi karyawan karena hal ini merupakan salah satu alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat keterbukaan kesempatan promosi sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Dalam hal ini baiknya perusahaan memberikan kriteria yang jelas bagi karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan selain itu perusahaan juga baiknya memberikan reward dan evaluasi kinerja secara terbuka dengan karyawan. Sehingga menjadi suatu pacuan untuk para karyawan agar mereka terus meningkatkan kreatifitas dan kinerja yang dimilikinya, dengan begitu perusahaan akan lebih diuntungkan
2. Stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dan perlu diperbaiki oleh PT. Fuli Semitexjaya. Karyawan yang merasa stres dapat disebabkan oleh perkembangan teknologi yang terus berkembang dengan cepat. Dimana kapasitas karyawan tidak mampu untuk mengikuti perkembangan teknologi yang terus maju sehingga perlu diadakan pelatihan. Bagaimana mengoperasikan alat – alat baru yang ada di PT. Fuli Semitexjaya.
3. *Turnover intention* timbul karena karyawan kurang merasa puas dan merasa stres terhadap pekerjaan dan perusahaannya salah satu faktornya karyawan sering mengalami konflik dalam menjalankan tugasnya sehingga ada pikiran untuk keluar dari PT. Fuli Semitexjaya. Konflik dalam menjalankan tugasnya bisa disebabkan dari hubungan yang kurang baik antar karyawan.

### Daftar Referensi

- Andayani, dkk. 2009. *Pemantapan Kemampuan Profesional*. Universitas Terbuka. Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ghozali, Imam (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermita (2011). *Organisasi: Proses Struktur Perilaku*, Edisi Lima, Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.