

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN
OUTSOURCING
(STUDI PADA PT. TRIFA SARI NUSANTARA)**

Annisa Falakha¹; Parwoto²

Universitas Mercu Buana^{1,2}

Email : 43116310028@student.mercubuana.ac.id¹;

parwoto.parwoto@mercubuana.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan outsourcing PT Trifa Sari Nusantara yang berjumlah 150 orang. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 60 orang, didapat dengan menggunakan rumus solvin. Metode pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan jenis *Simple Random Sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda, dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 21 *for windows*. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal. Dari penelitian ini menunjukkan hasil bahwa secara parsial dan simultan, variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dari hasil penghitungan koefisien determinasi (R^2) stress kerja dan kepuasan kerja keduanya mempunyai pengaruh terhadap *Turnover Intention* sebesar 57,1%.

Kata kunci: stres kerja, kepuasan kerja, *turnover intention*, PT. Trifa Sari Nusantara

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job stress and job satisfaction on turnover intention. Population in this research is outsourcing employees of PT. Trifa Sari Nusantara, amounting to 150 people. The sample used is 60 people, calculated based on Slovin formula. The sampling method uses probability sampling with the research Simple Random Sampling The data analysis method used is multiple linier regression analysis, using SPSS version 2.1 for windows. The results of this study indicate that partially and simultaneously, job stress variable have a positive and significant effect on turnover intention and job satisfaction have a negative and significant effect on turnover intention. From result of calculation of coefficient of determination (R^2) workload and compensation both have influence to turnover intention equal to 57,1%.

Keywords: Job stress, job satisfaction, turnover intention, PT. Trifa Sari Nusantara

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era globalisasi saat ini banyak organisasi semakin menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting. Melihat pentingnya peran sumber daya manusia pada organisasi maka pengelolaannya pun harus dilakukan dengan baik dan tepat sasaran agar kinerja dan komitmennya terhadap organisasi tetap terjaga.

Pada suatu perusahaan seringkali terjadi fenomena berupa kinerja karyawan yang sudah baik dapat terganggu dikarenakan berbagai hal, salah satunya adalah karena adanya perilaku karyawan yang sulit dicegah. Contoh perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang akan mengakibatkan karyawan mengambil keputusan untuk keluar dari perusahaannya. Dalam hal ini yang harus diperhatikan perusahaan ialah tingginya tingkat *turnover intention* karyawan. Karena, untuk meminimalisir tingkat *turnover intention* bukanlah hal yang mudah.

Price dan Mueller dalam bukunya yang berjudul Chu & Son (2012) menyatakan *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan rutinitas pekerjaan yang cenderung kearah *burnout*. Selain itu faktor stress kerja juga merupakan faktor dominan yang berpengaruh terhadap *turnover intention* (Syahronica & Ruhana, 2015)

Seperti halnya PT. Trifa Sari Nusantara yang bergerak dalam bidang jasa keamanan mengalami *turnover* karyawan *outsourcing* yang terus mengalami peningkatan setiap tahunnya, hal ini berdampak negatif pada perusahaan.

Dari hasil perhitungan persentase *turnover intention* dari tahun ke tahun bisa dilihat pada Tabel 1. yaitu persentase turnover terus mengalami peningkatan. Tingkat turnover karyawan pada PT Trifa Sari Nusantara telah melebihi standar yang ditolerir yaitu sebesar 10% per tahun, menurut Harris dalam Sari (2014:3).

Setiap perusahaan memiliki Standarnya masing – masing terkait tingkat *turnover* karyawan yang bisa di tolerir. Namun menurut banyak standar apabila tingkat *turnover* lebih dari 10% per tahun, dapat dikatakan cukup tinggi dan harus di minimalisir.

Selanjutnya dilakukan *pra survey* variable yang dilakukan pada 30 orang karyawan *outsourcing* PT. Trifa Sari Nusantara seperti yang terlihat pada table 2 dapat disimpulkan bahwa yang menyebabkan terjadinya *turnover intention*, ternyata ada dua perolehan tertinggi yang dipilih oleh responden sebagai penyebab keinginan untuk

berpindah yaitu stress kerja dengan jumlah 25 dan kepuasan kerja dengan jumlah 20 yang selanjutnya akan dijadikan variable dalam penelitian ini karna kedua faktor tersebut lebih banyak dipilih oleh responden.

TINJAUAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Turnover Intention

Kecenderungan berpindah kerja (*turnover intenion*) ialah keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan dengan berbagai alasan misalnya karena ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Ronald & Milkha, 2014). Melalui *turnover intention* seseorang dapat berhenti dari sebuah organisasi serta berpindah kerja dengan harapan menerima upah penghasilan yang lebih baik (Melky dalam Nasution Muhammad, 2017)

Menurut Mobley (2011) Indikator *Turnover Intention* adalah (1) Pikiran untuk keluar (*Thinking of Quitting*), (2) Niat untuk keluar (*Intention to quit*), (3) Pencarian alternative pekerjaan (*Intention to search for alternative*).

Stres Kerja

Stress kerja, merupakan hal yang harus menjadi perhatian perusahaan dikarenakan hal tersebut tidak hanya berpengaruh terhadap individu, tetapi juga terhadap perusahaan itu sendiri. Stres kerja yang dirasakan karyawan merupakan salah satu alasan untuk keluar dari perusahaannya. Dalam menghadapi pekerjaan karyawan dapat mengalami perasaan tertekan yang dapat mengakibatkan stress kerja (Mangkunegara, 2016:157).

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan, menurut Gaol (2014:650). Munculnya Stress dapat disebabkan oleh adanya berbagai sumber Stress, diantaranya: kepribadian, lingkungan, dan interaksi antara kepribadian dan lingkungan (Zulkarnaen, W. 2018:543).

Menurut Suprihanto dalam Sunyoto (2015) Indikator Stres Kerja adalah (1) Penyebab Fisik, (2) Beban Kerja, (3) Sifat Pekerjaan, (4) Kebebasan, (5) Kesulitan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari evaluasi karakteristik yang menghasilkan suatu perasaan positif terhadap pekerjaan seseorang (Robbins & Judge, 2013 hlm 79). Hasibuan (2017:202) berpendapat kepuasan kerja adalah suatu perasaan emosional yang menyenangkan dan dapat dilihat dari prestasi kerja, moral kerja dan kedisiplinan karena

mencintai pekerjaannya. Adapun menurut Hasibuan dalam Safari T., et al. (2019:136) disebutkan bahwa ketidakpuasan kerja dapat dinyatakan dalam berbagai cara, yaitu berhenti bekerja, pegawai mengeluh, tidak patuh dan mengelakkan sebagian dari tanggung jawab kerjanya..

Menurut Luthans (2011) terdapat lima indikator Kepuasan Kerja diantaranya yaitu (1) Pekerjaan itu sendiri, (2) Gaji, (3) Promosi, (4) Pimpinan, (5) Hubungan Rekan Kerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Karyawan yang mengalami stress kerja biasanya emosionalnya akan merasa lelah dan fisiknya akan merasa kehabisan tenaga. Perasaan tertekan terhadap pekerjaan yang dialami pegawai dapat menimbulkan stres kerja.

Hal tersebut membuktikan adanya hubungan diantara stres kerja dengan *turnover intention*. Pemberian penghargaan terhadap karyawan yang memiliki kinerja baik serta dapat menyelesaikan target pekerjaan yang sudah ditentukan dapat meminimalisir tingkat *turnover* karyawan serta diharapkan dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka produktifitas karyawan akan meningkat dan akan membuat perusahaan semakin berkembang. Kepuasan kerja dapat dikatakan ialah memiliki sikap dan perasaan emosional yang positif terhadap pekerjaan dan lingkungannya.

Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja seseorang maka dapat menimbulkan perasaan yang positif terhadap pekerjaan, sedangkan level kepuasan kerja yang rendah dapat membawa perasaan negatif terhadap pekerjaan seseorang.

Hipotesis Penelitian

1. Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan outsourcing PT Trifa Sari Nusantara.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan outsourcing PT Trifa Sari Nusantara

Rerangka Konseptual

Secara Garis Besar, rerangka konseptual Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Outsourcing di PT. Trifa Sari Nusantara dapat dilihat melalui gambar 1.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tujuannya untuk mengetahui pengaruh stress kerja (X1), kepuasan kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y). Oleh karena itu pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian Kausal. Penelitian ini mengambil sample secara acak atau bisa disebut metode *Simple Random Sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* PT. Trifa Sari Nusantara sebanyak 150 orang dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 21.

HASIL DAN DISKUSI

Profil Responden

Deskripsi profil responden dalam penelitian ini didominasi usia 30-40 tahun, pendidikan dominan SMA/Sederajat, pendapatan didominasi 3.000.000 – 5.000.000, dan masa kerja paling banyak 6 – 12 bulan.

Pengujian Validitas dan Reabilitas

Berdasarkan Hasil Uji Validitas yang ditunjukkan pada tabel 3, 4 dan 5 dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan pada variable penelitian memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($> 0,254$) artinya variable stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover Intention* adalah valid dan reliable.

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan hasil bahwa indikator masing-masing variabel penelitian baik variabel independen maupun variabel dependen, memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ yaitu untuk stress kerja (X1) sebesar 0,777, kepuasan kerja (X2) sebesar 0,807 dan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,721. Maka dapat disimpulkan bahwa jawaban responden untuk semua variabel adalah reliabel.

Uji Normalitas

Pada Gambar 2 hasil uji normalitas menunjukkan bahwa sebaran data di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data diatas berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas pada Tabel 7 menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memiliki nilai tolerance untuk stres kerja sebesar 0,619 dan kepuasan kerja sebesar 0,619 lebih besar dari 0,10 dengan nilai VIF untuk variabel stres kerja sebesar 1,616 dan variabel kepuasan kerja sebesar 1,616 lebih kecil dari 10 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat gejala multikolinieritas antar variable bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas pada gambar 3 didapatkan hasil bahwa semua titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel 8 diatas dapat dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk untuk variable independen (Stress kerja, kepuasan kerja) terhadap variable dependen (*turnover intention*) sebagai berikut:

$$\text{Turnover Intention} = 0,889 \text{ Stress Kerja} - 0,238 \text{ Kepuasan Kerja}$$

Dari hasil persamaan regresi di atas dapat diperoleh persamaan regresinya, yaitu:

1. Nilai koefisien regresi variable stress kerja sebesar + 0,889 artinya nilai stress kerja (X1) berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Y). Hal ini menunjukkan apabila stress kerja (X1) yang diberikan semakin besar, maka turnover intention akan meningkat
2. Nilai koefisien regresi variable kepuasan sebesar – 0,238 artinya nilai kepuasan kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Y). Berarti apabila kepuasan kerja (X2) yang diberikan semakin besar, maka turnover intention akan menurun dan sebaliknya apabila kepuasan kerja (X2) yang diberikan semakin kecil, maka turnover intention akan meningkat.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 9 maka diketahui bahwa nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,571 dengan koefisien determinasi 57,1% sedangkan sisanya 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain dari luar penelitian ini seperti komitmen organisasi, kompensasi atau lingkungan kerja.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Hasil uji F pada Tabel 10 didapat nilai F hitung sebesar 40.225 dengan tingkat signifikansi 0,000. F tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel - 1) = 2 dan df 2 (n - k - 1) atau 60 - 2 - 1 = 57, jadi hasil yang diperoleh untuk F tabel sebesar 2,77, maka hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap turnover intention (Y) sebagai variabel dependen.

Hasil Uji Hipotesis

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan nilai t tabel = 2,002 maka dapat diketahui hasil uji t adalah sebagai berikut

1. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai thitung = 8,196 > ttabel = 2,002 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai thitung = -2,194 > ttabel = 2,002 dan nilai signifikan 0,032 < 0,05.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan Hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sedangkan dari hasil uji t stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Irfan Nasution (2017) juga menyimpulkan bahwa Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, sedangkan dari hasil uji t stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap Turnover Intention. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurmalitasari Indah Wisantyo dan Harries Madiistriyanto (2015) juga menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan.

SIMPULAN

Kesimpulan

1. Stres Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Outsourcing PT Trifa Sari Nusantara. Hal ini berarti bahwa apabila tingkat stress kerja semakin meningkat, maka tingkat *turnover intention* karyawan outsourcing juga meningkat. Begitupun sebaliknya apabila tingkat stress kerja menurun, maka tingkat *turnover intention* karyawan outsourcing juga menurun
2. Kepuasan Kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan Outsourcing PT Trifa Sari Nusantara. Hal ini berarti bahwa apabila tingkat kepuasan kerja semakin meningkat, maka tingkat turnover intention karyawan outsourcing akan menurun. Begitupun sebaliknya apabila tingkat kepuasan kerja menurun, maka tingkat turnover intention karyawan outsourcing akan meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran untuk mengurangi tingkat turnover intention karyawan outsourcing di PT Trifa Sari Nusantara sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Perusahaan diharapkan dapat mempertimbangkan kembali kesesuaian antara tanggung jawab, beban kerja, dan risiko yang dihadapi karyawan dengan pendapatan yang diterima supaya karyawan merasa stres kerja yang dirasakan tidak terlalu tinggi.
 - b. Perusahaan diharapkan mampu membuat aturan atau kebijakan yang lebih jelas terkait peran antar karyawan sehingga dapat lebih meminimalisir adanya pertentangan peran antar karyawan.
 - c. Perusahaan diharapkan mampu memberikan training terkait dengan pekerjaan yang diberikan atau mengenai hal diluar pekerjaan pada karyawan sehingga

karyawan bisa mendapat kesempatan untuk mempelajari hal – hal baru baik mengenai pekerjaannya ataupun mengenai hal diluar pekerjaannya.

- d. Perusahaan diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan kesesuaian pekerjaan karyawan dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian karyawan supaya kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun saran yang dapat diberikan bagi peneliti selanjutnya ialah, Apabila ingin meneliti terkait variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention, agar penelitian selanjutnya dapat memperbanyak jumlah sampel dan cara pengambilan data untuk mendapatkan hasil yang menyeluruh dan juga peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lain seperti kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi sehingga dapat sebagai referensi untuk meneliti variabel yang belum pernah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Dhania, R. D. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi* Vol 1, No 1 2010. Kudus: Universitas Muria Kudus.
- Dong-Hwan Cho, Jung-Min Son, 2012, Job Embeddedness and Turnover Intentions: An Empirical Investigation of Construction IT Industries, *Journal of Advanced Science and Technology*, Vol.40.
- Gaol, Chr. Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa :Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education.

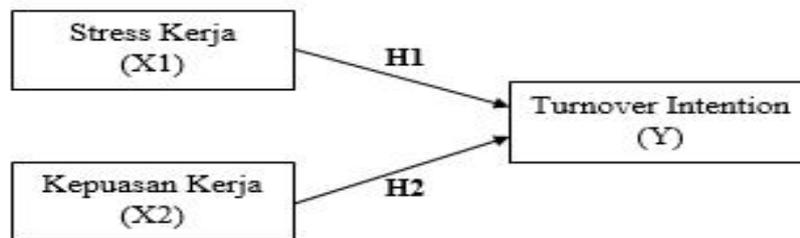
Safari, T., et al. (2019). pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PD. BPR LPK Garut Kota Cabang Bayongbong. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 134-149. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp134-149>

Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.

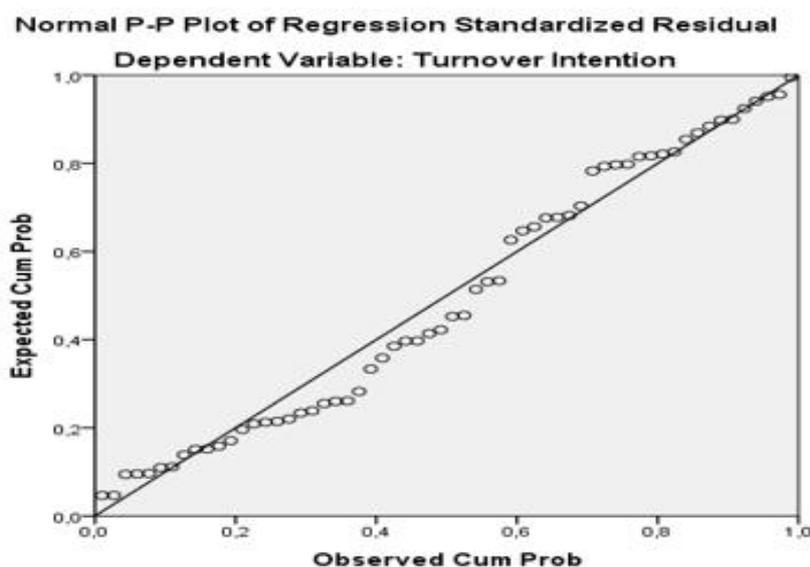
Syahronica, G., & Ruhana, M. S. H. I. (2015). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 20. No. 1. pp.

Zulkarnaen, W. (2018). Pengaruh Tipe Kepribadian Terhadap Stress Karyawan Pada CV. Adi Jaya Nusantara. *Jurnal Abdimas BSI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3). DOI: <https://doi.org/10.31294/jabdimas.v1i3.4115>

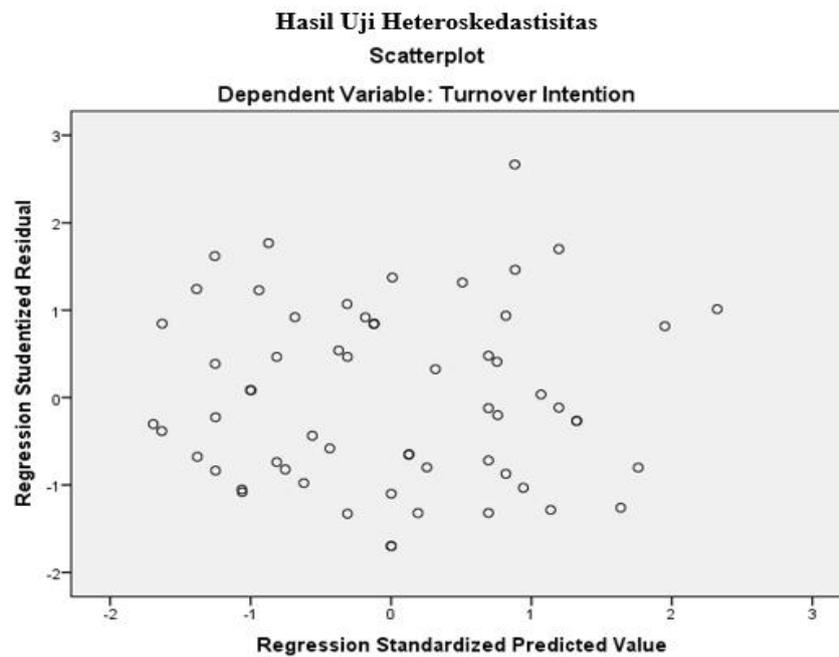
GAMBAR DAN TABEL



Gambar 1. Rerangka Konseptual



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 1. Turnover Karyawan Outsourcing PT. Trifa Sari Nusantara

Tahun	Jumlah Karyawan awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Persentase
2014	245	33	48	6,31 %
2015	230	35	50	6,74 %
2016	215	41	63	10,78 %
2017	193	45	65	10,92 %
2018	173	30	53	14,24 %

Tabel 2. Hasil pra survey variable yang mempengaruhi *Turnover Intention*

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Kompensasi	10	20
2	Stres Kerja	25	5
3	Lingkungan Kerja	11	19
4	Komitmen Organisasi	5	25
5	Kepuasan Kerja	20	10

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Kode	<i>Pearson Corelation (r-hitung)</i>	(r-table)	Keterangan
SK1	0,553	0,254	Valid
SK2	0,567	0,254	Valid
SK3	0,793	0,254	Valid
SK4	0,482	0,254	Valid
SK5	0,536	0,254	Valid
SK6	0,375	0,254	Valid
SK7	0,525	0,254	Valid
SK8	0,707	0,254	Valid
SK9	0,458	0,254	Valid
SK10	0,778	0,254	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Kode	<i>Pearson Corelation (r-hitung)</i>	(r-table)	Keterangan
KK1	0,264	0,254	Valid
KK2	0,694	0,254	Valid
KK3	0,555	0,254	Valid
KK4	0,523	0,254	Valid
KK5	0,553	0,254	Valid
KK6	0,629	0,254	Valid
KK7	0,538	0,254	Valid
KK8	0,528	0,254	Valid
KK9	0,661	0,254	Valid
KK10	0,534	0,254	Valid
KK11	0,694	0,254	Valid
KK12	0,617	0,254	Valid
KK13	0,359	0,254	Valid

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention*

Kode	<i>Pearson Corelation (r-hitung)</i>	(r-table)	Keterangan
TI1	0,743	0,254	Valid
TI2	0,756	0,254	Valid
TI3	0,718	0,254	Valid
TI4	0,724	0,254	Valid
TI5	0,614	0,254	Valid
TI6	0,274	0,254	Valid

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Stress Kerja	0,777	10	Reliable
Kepuasan Kerja	0,807	13	Reliable
Turnover Intention	0,721	6	Reliable

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variable	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Stress Kerja	0,619	1,616
Kepuasan Kerja	0,619	1,616

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,148	2,438		2,522	,014
	Stress Kerja	,620	,076	,889	8,196	,000
	Kepuasan Kerja	-,125	,057	-,238	-2,194	,032

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,765 ^a	,585	,571	1,689	1,895

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stress Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Tabel 10. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229,634	2	114,817	40,225	,000 ^b
	Residual	162,700	57	2,854		
	Total	392,333	59			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stress Kerja