

**PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PADA PT MITRA BISNIS KELUARGA
VENTURA JEPARA**

Oleh:

Asih Trisnawati

Jurusan Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

email: asihtrisnawati91@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Jepara. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Jepara yang berjumlah 63 orang.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah stres kerja (X1), beban kerja (X2), kepuasan kerja (X3) dan *turnover intention* (Y). Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan statistika meliputi uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS 21 *for windows*. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* dan variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Jepara.

Kata kunci: stres kerja, beban kerja, kepuasan kerja, *turnover intention*.

ABSTRACT

The purpose of this research is to know work stress impact, workload and job satisfaction for employee turnover intention in PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Jepara. Questionnaire is the research instrument for collecting the data. The respondents are all of employees in PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Jepara that total 63 people.

The variable for this research are work stress (X1), workload (X2), job satisfaction (X3) and turnover intention (Y). The data analysis are descriptive analysis technique and statistic. That contains validitas experiment. This research used descriptive analysis technique and statistic include validity test, reliability test, classic assumption, multiple linear regression, t test, f test and determination coefficient with used SPSS 21 for windows program. Sampling technique used full sample that is all population made into sample.

The results of this study shows that work stress variable has a positive effect and significant on turnover intention, the workload variable has no effect on turnover intention and job satisfaction variable has a negative effect and significant on turnover intention in PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Jepara.

Keywords : work stress, workload, job satisfaction, turnover intention.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover intention* pada perusahaan yaitu menimbulkan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal tersebut menjadikan perusahaan tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang sudah berpengalaman dan harus merekrut kembali karyawan baru dan melatihnya dari awal lagi.

Wahyuni (2017) mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan karyawan secara sukarela untuk keluar dari lingkungan kerjanya saat ini. Menurutnya, terdapat beberapa alasan mengapa keamanan kerja, beban kerja, rekan kerja, karier, kepuasan kerja, keluarga, ingin mendirikan usaha sendiri, pemutusan hubungan kerja, melanjutkan pendidikan dan menjadi politisi.

Irvianti et al, 2015 menyebutkan salah satu faktor penyebab *turnover* karyawan adalah stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menimbulkan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja menyebabkan karyawan menjadi *nervous* sehingga mereka tidak dapat relaks, menjadi sering marah-marah atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Selain stres kerja, faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah beban kerja. Beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Robbins (2008) mengistilahkan kepuasan kerja sebagai sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Selanjutnya dijelaskan pula bahwa seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Tingkat *turnover* dikatakan tinggi jika lebih dari 10% per tahun dari total karyawan. Tingkat *turnover* karyawan di PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Jepara selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2016 tingkat *turnover* karyawan PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura di wilayah Jepara mencapai 12,5%. Pada tahun 2017 tingkat *turnover* karyawan mengalami kenaikan menjadi 19,6%. Sampai dengan bulan September 2018 tingkat *turnover* karyawan mencapai puncak pada 20,6%. Data perusahaan mengenai keluar masuk karyawan memberikan hasil bahwa paling banyak staf keluar berasal dari tingkatan *account officer*.

Berikut fenomena di lapang yang terjadi:

1. Akumulasi staf resign per tahun mencapai >10%.
2. Peningkatan absensi staf setiap bulan.
3. Penundaan pekejaan.

4. Keluhan staf: Beban kerja dirasa terlalu tinggi.
5. Staf mangkir: *off* tanpa pemberitahuan.
6. Kerja sama tim menurun.

Sesuai dengan pokok masalah yang telah disebutkan pada latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah yang akan dibicarakan dan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Jepara?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Jepara?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Jepara?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja secara bersama- sama terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Jepara?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan, tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Jepara.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Jepara.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Jepara.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Jepara.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis
Manfaat praktis penelitian ini adalah diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi kantor PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Jepara sebagai bahan pertimbangan evaluasi untuk menentukan kebijakan khususnya yang berkaitan dengan stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja.
2. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan dan khasanah keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
 - b. Bagi institusi pendidikan, hasil penelitian ini diharapkan menambah kepustakaan mengenai manajemen sumber daya manusia di STIE Putra Bangsa.

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover Intention

Intention (intensi) adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu.

Sementara *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, *turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 2003:24-25).

Mobley (2011:150) mengemukakan, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu:

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)
2. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)
3. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya (Handoko, 2008:200).

Robbins dan Judge (2015) mengemukakan bahwa ada tiga indikator gejala dari stres pada individu yaitu:

1. Gejala Fisiologis
2. Gejala Psikologis
3. Gejala Perilaku

Beban Kerja

Menurut Munandar (2001), beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Indikator beban kerja menurut Putra (2012) meliputi:

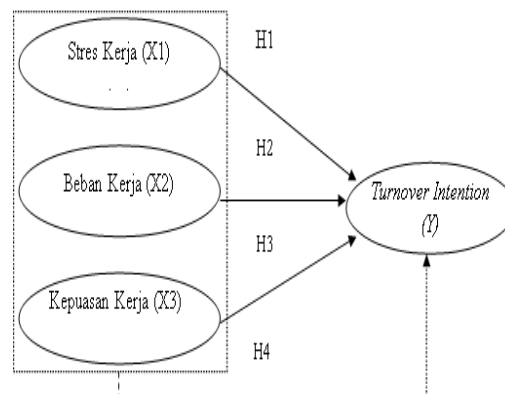
1. Target yang harus dicapai
Mencakup pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya waktu tertentu.
2. Kondisi pekerjaan
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan.
3. Standar pekerjaan
Merupakan identifikasi tugas pekerjaan, kewajiban dan menggambarkan elemen kriteria apa saja yang harus dilakukan.

Kepuasan Kerja

Menurut Davis (2008), pengertian kepuasan kerja adalah perasaan puas seorang pegawai terhadap pekerjaannya antara apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaan/ kantornya dan yang diterimanya. Menurut Luthans (2005), indikator-indikator kepuasan kerja seperti diuraikan berikut ini:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Upah dan gaji
3. Promosi
4. Supervisi
5. Rekan kerja

Kerangka Teoritis



Hipotesis

Hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh secara parsial variabel stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura di Jepara.
- H2: Terdapat pengaruh secara parsial variabel beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura di Jepara.
- H3: Terdapat pengaruh secara parsial variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura di Jepara.
- H4: Terdapat pengaruh secara simultan variabel stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura di Jepara.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan dan akurat. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui:

1. Observasi
2. Wawancara
3. Studi Pustaka
4. Kuisisioner

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT MBK Ventura Jepara. Teknik pengambilan data penelitian ini menggunakan sampel jenuh untuk meminimalisir kesalahan generalisasi yaitu karyawan PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Jepara berjumlah 63 orang dengan menggunakan SPSS 21.0.

Teknik Analisis

1. Uji Validitas dan Realibilitas

- a. Uji Validitas
Uji validitas menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen.
- b. Uji Reliabilitas
Uji reliabilitas adalah tingkat keandalan kuisisioner. Pengujian ini digunakan untuk

mengetahui konsistensi alat ukur, dikatakan reliabilitas jika alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten walaupun diadakan pengujian ulang.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1).

b. Uji Heteroskedastisitas

Mendasarkan pada distribusi residu (selisih hasil observasi dan model regresi linear berganda) guna mengetahui adanya gejala heteroskedastisitas atau tidak.

c. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi linear, variabel dependen, variabel independen atau keduanya berdistribusi normal atau mendekati normal.

3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

a. Uji t (*t*-test)

Berfungsi untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2005).

b. Uji F (*F*-test)

Digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2005).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi menunjukkan berapa besar presentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel-variabel independen (Ghozali, 2005)

Berdasarkan tabel IV-5 di atas dapat dijelaskan bahwa $r_{hasil} > r_{tabel}$. Hal ini berarti seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel beban kerja dinyatakan valid.

Tabel IV-6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Item	r_{hasil}	r_{tabel}	Batas Signifikan	Keterangan
X3.1	0,705	0,248	0,000	Valid
X3.2	0,725	0,248	0,000	Valid
X3.3	0,858	0,248	0,000	Valid
X3.4	0,748	0,248	0,000	Valid
X3.5	0,817	0,248	0,000	Valid
X3.6	0,759	0,248	0,000	Valid
X3.7	0,799	0,248	0,000	Valid
X3.8	0,738	0,248	0,000	Valid
X3.9	0,598	0,248	0,000	Valid
X3.10	0,706	0,248	0,000	Valid

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel IV-6 di atas dapat dijelaskan bahwa $r_{hasil} > r_{tabel}$. Hal ini berarti seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

Tabel IV-7
Hasil Uji Validitas Instrumen Turnover Intention

Item	r_{hasil}	r_{tabel}	Batas Signifikan	Keterangan
Y.1	0,671	0,248	0,000	Valid
Y.2	0,877	0,248	0,000	Valid
Y.3	0,874	0,248	0,000	Valid
Y.4	0,925	0,248	0,000	Valid
Y.5	0,925	0,248	0,000	Valid
Y.6	0,750	0,248	0,000	Valid

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel IV-7 diatas dapat dijelaskan bahwa $r_{hasil} > r_{tabel}$. Hal ini berarti seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel Turnover Intention dinyatakan valid.

Tabel IV-8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Batas Penerimaan	Keterangan
1.	Stres Kerja	0,673	0,60	Reliabel
2.	Beban kerja	0,807	0,60	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	0,911	0,60	Reliabel
4.	Turnover Intention	0,912	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis dapat dijelaskan bahwa pertanyaan yang digunakan dalam variabel dinyatakan reliabel (andal) dan dapat dilihat pada tabel koefisien Cronbach's Alpha yang nilainya > 0,60.

Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinieritas

Tabel IV-9
Coefficients 1

Variabel	Tolerance	VIF
Stres Kerja	0,399	2,503
Beban kerja	0,442	2,263
Kepuasan Kerja	0,763	1,310

Sumber: Data Primer

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik

Uji Instrumen

Tabel IV-4
Hasil Uji Validitas Instrumen Stres Kerja

Item	r_{hasil}	r_{tabel}	Batas Signifikan	Keterangan
X1.1	0,599	0,248	0,000	Valid
X1.2	0,762	0,248	0,000	Valid
X1.3	0,464	0,248	0,000	Valid
X1.4	0,705	0,248	0,000	Valid
X1.5	0,687	0,248	0,000	Valid
X1.6	0,462	0,248	0,000	Valid

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel IV-4 di atas dapat dijelaskan bahwa $r_{hasil} > r_{tabel}$. Hal ini berarti seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel Stres Kerja dinyatakan valid.

Tabel IV-5
Hasil Uji Validitas Instrumen Beban Kerja

Item	r_{hasil}	r_{tabel}	Batas Signifikan	Keterangan
X2.1	0,795	0,248	0,000	Valid
X2.2	0,268	0,248	0,034	Valid
X2.3	0,736	0,248	0,000	Valid
X2.4	0,751	0,248	0,000	Valid
X2.5	0,827	0,248	0,000	Valid
X2.6	0,808	0,248	0,000	Valid

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel *Coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa kolom *collinearity statistic* pada nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF tidak lebih besar dari 10. Hasil uji multikolinieritas tersebut dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas sehingga model dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

Tidak ada pola tertentu, seperti ada pola tertentu, seperti titik – titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	14.485	4.123		3.500	.001		
Stres Kerja	.609	.197	.450	3.089	.003	.999	1.001
Beban Kerja	-.054	.119	-.045	-.357	.737	.442	1.263
Kepuasan Kerja	-.333	.076	-.447	-4.405	.000	.763	1.310

Berdasarkan data yang telah diolah, maka persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14.485 + 0,609X_1 - 0,054X_2 - 0,333X_3 + e$$

Dari persamaan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta 14.485 menyatakan bahwa tanpa adanya variabel Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja nilai *Turnover Intention* karyawan di PT MBK Ventura Jepara sebesar 14.485.
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,609 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Stres Kerja akan meningkatkan *Turnover Intention* karyawan di PT MBK Ventura Jepara sebesar 0,609. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X_1 berarti *Turnover Intention* karyawan semakin meningkat.
3. Koefisien regresi X_2 sebesar -0,054 menunjukkan bahwa tidak ada hubungan linier antara Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT MBK Ventura Jepara. Kemudian besarnya pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* adalah sebesar 0,737 dianggap tidak signifikan.
4. Koefisien regresi X_3 sebesar -0,333 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Kepuasan Kerja akan menurunkan *Turnover Intention* karyawan di PT MBK Ventura Jepara sebesar -0,333. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X_3 berarti *Turnover Intention* karyawan semakin menurun.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel IV-11
Hasil Analisis Uji t

Variabel	Signifikan	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
Stres Kerja	0,003	3,089	0,248	Signifikan
Beban Kerja	0,737	-0,357	0,248	Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja	0,000	-4,405	0,248	Signifikan

Sumber: Data Primer

a. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan analisis untuk variabel Stres Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan karena nilai t_{hitung} sebesar 3,099 > t_{tabel} sebesar 0,248 dengan tingkat signifikan 0,003 < 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa Stres Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT MBK Ventura Jepara.

b. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan analisis untuk variabel beban kerja menyatakan bahwa tidak ada hubungan linier antara Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT MBK Ventura Jepara. Kemudian besarnya pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* adalah sebesar 0,737 dianggap tidak signifikan.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan analisis untuk variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan karena nilai t_{hitung} sebesar -4,405 < t_{tabel} sebesar 0,248 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT MBK Ventura Jepara.

Uji F

df = 63 - 4 = 59, berdasarkan perhitungan tersebut maka dapat diperoleh F_{tabel} 0,2521.

Tabel IV-12
Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	428.853	3	142.951	22.664	.000 ^b
Residual	372.132	59	6.307		
Total	800.984	62			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja, beban kerja

b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Berdasarkan analisis diperoleh F_{hitung} sebesar 22.664 dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0,05, maka bisa dikatakan bahwa variabel Stres Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) secara simultan.

Koefisien Determinasi

TABEL IV-13
Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.535	.512	2.511

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja, beban kerja
b. Dependent Variable: *Turnover Intention* karyawan

Berdasarkan tabel di atas pada kolom *Adjusted R Square* diperoleh nilai sebesar 0,512 atau 51,2%. Hal ini berarti *Turnover Intention* dipengaruhi oleh variabel Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja sebesar 51,2%. Sedangkan sisanya 48,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil olah data analisis kuantitatif dan pembahasan, penulis menarik bahwa pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT MBK Ventura Jepara adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*
Pengujian hipotesis pertama untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura. Berdasarkan hasil dari uji t pada variabel Stres Kerja, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,099 > t_{tabel} sebesar 0,248 dengan tingkat signifikan 0,003 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT MBK Ventura Jepara. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rokhmad Budiyo (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*
Pengujian hipotesis kedua untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura. Berdasarkan hasil dari uji t pada variabel Beban Kerja, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,337 > t_{tabel} sebesar 0,248 dengan tingkat signifikan sebesar -0,737 > 0,05. Hal ini membuktikan bahwa tidak ada pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT MBK Ventura Jepara.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*
Pengujian hipotesis ketiga untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Mitra Bisnis Keluarga

Ventura. Berdasarkan hasil dari uji t pada variabel Kepuasan Kerja, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -4,405 < t_{tabel} sebesar 0,248 dengan tingkat signifikan sebesar dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT MBK Ventura Jepara. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah tingkat *turnover intention*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hidayati dan Dewi Trisnawati (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

4. Pengaruh stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention*
Pengujian hipotesis keempat untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura. Berdasarkan hasil uji F dalam penelitian ini diperoleh nilai sebesar 22.664 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya variabel Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT MBK Ventura Jepara. Sedangkan berdasarkan hasil uji R² (Koefisien determinasi) diperoleh nilai sebesar 51,2 sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen sebesar 51,2 %, dan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Hasil ini membuktikan bahwa variabel *Turnover Intention* karyawan di PT MBK Ventura Jepara belum bisa sepenuhnya dijelaskan oleh variabel Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja karena nilainya masih dibawah 100%. Diharapkan untuk penelitian *Turnover Intention* karyawan di PT MBK Ventura Jepara selanjutnya untuk menambahkan variabel lain agar nilai koefisien determinasinya bertambah besar lagi.
5. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah variabel stres kerja karena mempunyai nilai koefisiensi regresi terbesar jika dibandingkan variabel lainnya dengan nilai *Unstandardized Coefficient* B 0,609.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial stres kerja terhadap *turnover intention* dengan probabilitas signifikansi $0,003 < 0,05$ dan hasil perhitungan sebesar 3,099 atau 30,99%. Artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula *turnover intention* karyawan PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura.
2. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial beban kerja terhadap *turnover intention* dengan probabilitas signifikansi $0,737 > 0,05$ dan hasil perhitungan sebesar -0,337 atau 33,7%. Artinya tidak ada pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT MBK Ventura Jepara.
3. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara parsial kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan sebesar -4,405 atau 44,05%. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *turnover intention* karyawan PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura.
4. Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan terdapat pengaruh secara simultan variabel stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan probabilitas signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0,05 dan hasil perhitungan 22,664.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penulis memberikan beberapa saran kepada pihak manajemen PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Jepara berupa upaya yang dapat dilakukan untuk mengurangi terjadinya *turnover intention* karyawan di PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Jepara antara lain:

1. Mengingat indikator gejala perilaku tentang kegelisahan karyawan ketika pekerjaannya tidak bisa dimengerti merupakan jawaban yang paling tinggi dari variabel stres kerja maka sebaiknya pihak manajemen dirasa perlu mengadakan pelatihan atau training rutin misal enam bulan sekali agar karyawan memahami pekerjaan yang harus diselesaikan.
2. Indikator target waktu yang harus dicapai bahwa karyawan harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaannya merupakan indikator jawaban yang paling tinggi dari variabel beban kerja maka sebaiknya pihak manajemen dirasa perlu memberi arahan tentang manajemen waktu yang efektif kepada karyawan agar karyawan bisa tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Dari segi variabel kepuasan kerja, indikator *supervisor* atau atasan seperti kepala cabang agar tidak mengekang dalam pekerjaan merupakan jawaban yang paling rendah maka sebaiknya pihak atasan lebih memahami pekerjaan bawahannya.

4. Bagi penelitian selanjutnya, masih banyak kemungkinan untuk meneliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention* di PT MBK Ventura Jepara. Tujuannya adalah agar hasil penelitian dapat lebih variatif dan peneliti dapat mengetahui serta membandingkan kendala yang muncul dan dihadapi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amboningtyas, Dheasey, et all. 2015. Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang. Tesis Manajemen (Tidak dipublikasikan). Semarang: Program Pascasarjana Universitas Pandanaran.
- Budiyono, Rokhmad. 2016. "Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*." *Jurnal STIE Semarang*, Vol. 8, No 1 2252-826. Diambil 2 Oktober 2018 dari database Google Scholar.
- Davis, Keith & Newstrom, John. 2008. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalial Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Jakarta: Prehallindo.
- Hasibuan, S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi)*, Jakarta: Grasindo.
- Hidayati, Nurul dan Trisnawati, Dewi. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intentions* karyawan bagian Marketing PT Wahana Sahabat Utama". *Eksis*, Vol XI No 1, 1907-7513. Diambil 2 Oktober 2018 dari database Google Scholar.
- Irvianti, L. S., et all. 2015. "Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta". *Binus Business Review*, Vol. 6 No. 1, 117-126. Diambil 2 Oktober 2018 dari database Google Scholar.
- Khaidir, Muhammad. 2016. "Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*". *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 4, Nomor 3. Diambil 2 Oktober 2018 dari database Google Scholar.
- Luthans. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

- Mangkunegara, Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Utama.
- Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Putra, A. S. 2012. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT WOM Finance Cabang Depok. Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan). Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Riani, N. T. 2017. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention* Karyawan". *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 11, 5970-5998. Diambil 2 Oktober 2018 dari database Google Scholar.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sasono, Eko. 2004. "Mengelola Stres Kerja". *Jurnal Fokus Ekonomi*, Vol III, No.2. Diambil 2 Oktober 2018 dari database Google Scholar.
- Siagian, P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soleman, Aminah. 2011. "Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka)". *Jurnal Arika*, Vol 05, No. 2 ISSN: 1978-1105. Diambil 2 Oktober 2018 dari database Google Scholar.
- Suartana, I. W. 2000. Anteseden dan Konsekuensi *Job Insecurity* dan Keinginan Berpindah pada Internal Auditor. Tesis S2 (Tidak dipublikasikan), Yogyakarta: Program Pascasarjana UGM.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Hadi. 2004. *Metodologi Research 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Syahronica, G., et all. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 20 No. 1. Diambil 2 Oktober 2018 dari database Google Scholar.
- Tarwaka et all. 2004. *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: Uniba Press.
- Tarwaka, 2011 . *Ergonomi Industri*. Surakarta: Harapan Press.
- Trisnawati, Dewi. 2016. "Pengaruh Kepuasan dan Stess Kerja terhadap *Turnover Intentions* Karyawan Bag. Marketing PT Wahana Sahabat Utama". *EKSIS*, Vol XI No 1, 1907-7513. Diambil 2 Oktober 2018 dari database Google Scholar.
- Wahyuni, Sri. 2017. Analisis Hubungan Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Solo. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Winarsunu, Tulus. 2008). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Penelitian*. Malang: UMM Press.
- Zeffane. 2003. *Organizational Behavior A Global Perspective*. Australia: John Wiley and Sons Australia Ltd.