

KEPUASAN DAN STRES KERJA SEBAGAI DETERMINAN TURNOVER INTENTION

Dyah Supriatin¹, Rofik Priyanto²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Perwira Purbalingga,
Indonesia

²Program Studi Bisnis dan Manajemen Ritel, Politeknik Madyathika, Indonesia

dyah.raisha@unperba.ac.id

Abstrak

Tingginya *turnover intention* karyawan menjadi perhatian penting bagi organisasi karena dapat memengaruhi stabilitas, produktivitas, serta keberlanjutan kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 76 karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan regresi linier berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin rendah keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, menandakan bahwa peningkatan tingkat stres kerja dapat meningkatkan niat karyawan untuk berpindah kerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini menegaskan pentingnya perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja serta mengelola stres kerja agar dapat menekan tingkat *turnover intention* dan memperkuat loyalitas karyawan di PT Tiga Putra Abadi Perkasa.

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

Abstract

Employee turnover intention has become a critical issue for organizations, as it directly impacts productivity, stability, and long-term business performance. This study aims to examine the influence of job satisfaction and work stress on turnover intention among employees of PT Tiga Putra Abadi Perkasa. Using a quantitative approach with a questionnaire-based survey, data were collected from 76 employees. The analysis employed descriptive statistics and multiple linear regression to test the proposed hypotheses. The findings reveal that job satisfaction has a significant negative effect on turnover intention, indicating that higher job satisfaction tends to reduce employees' quitting the organization. Conversely, work stress shows a significant positive effect on turnover intention, suggesting that increased stress levels elevate employees' likelihood of quitting. Simultaneously, both job satisfaction and work stress significantly influence turnover intention. These results highlight the importance of maintaining employee satisfaction and managing work-related stress to minimize turnover intention. The study provides practical implications for human resource management strategies aimed at enhancing employee retention and organizational commitment at PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga.

Keywords: Job Satisfaction, Turnover Intention, Job Stress.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. SDM berperan tidak hanya sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai penggerak inovasi dan efisiensi organisasi melalui kemampuan berpikir, beradaptasi, serta menciptakan nilai tambah (Sulaeman, M., Metris, D., & Priyanto, 2024). SDM dianggap sebagai aset dinamis yang harus dijaga dan dikembangkan secara berkelanjutan karena keberadaannya menjadi pusat dari seluruh aktivitas organisasi. Perusahaan dengan modal besar dan teknologi canggih pun tidak akan mampu mencapai keberhasilan tanpa dukungan SDM yang kompeten dan berkomitmen tinggi (Rachman, Z., 2024).

Dalam era persaingan global, pengelolaan SDM menjadi kunci dalam mempertahankan stabilitas dan kinerja organisasi. Manajemen sumber daya manusia modern menekankan pentingnya kepuasan kerja dan pengelolaan stres kerja sebagai faktor yang memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) (Ardiansyah, M., & Naufal, 2021). Penerapan manajemen yang efektif dapat membantu perusahaan mempertahankan tenaga kerja berkualitas dan mengurangi

potensi keluarnya karyawan. Sebaliknya, kegagalan dalam pengelolaan SDM dapat menyebabkan meningkatnya tingkat *turnover* yang merugikan secara finansial maupun operasional.

Fenomena *turnover intention* atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan menjadi salah satu isu penting dalam manajemen SDM saat ini (Indra, I., & Yuningsih, 2015). Tingginya *turnover intention* sering kali menunjukkan adanya permasalahan dalam organisasi, seperti ketidakpuasan kerja, stres kerja, atau kurangnya dukungan dari manajemen (Hidayat, A., & Saputra, 2023). Jika yang keluar adalah karyawan berkompetensi tinggi atau memegang posisi strategis, maka perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam menjaga stabilitas operasional dan kualitas kinerja (Miftahurrohman, 2024).

Salah satu faktor utama yang memengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja (Rijasawitri, D. P., & Suana, 2020). Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seseorang merasa puas dengan aspek-aspek pekerjaannya, seperti kondisi kerja, sistem penghargaan, kesempatan karier, dan hubungan antar rekan kerja (Rahmawati, 2024). Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas tinggi dan komitmen terhadap organisasi,

sedangkan mereka yang tidak puas lebih berpotensi untuk mencari pekerjaan lain (Prasetyo, A., & Lestari, 2022). Meskipun kepuasan kerja terbukti menurunkan *turnover intention* (Prasetyo, A., & Lestari, 2022), penelitian sebelumnya jarang membedakan dimensi kepuasan dan mengabaikan peran stres kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis kepuasan dan stres kerja secara bersamaan sebagai determinan *turnover intention* untuk memberikan insight lebih kontekstual bagi retensi karyawan.

Selain kepuasan kerja, stres kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* (Putra, M., Ramadhan, A., & Alwi, 2025). Stres kerja muncul akibat tekanan psikologis, beban kerja berlebih, atau ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk mengatasinya (Rizki, Y., & Sari, 2021). Stres yang tidak tertangani dapat menimbulkan kelelahan emosional dan penurunan produktivitas, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Kusuma, E., & Widodo, 2023). Namun, penelitian sebelumnya seringkali menekankan stres kerja secara umum tanpa menganalisis interaksi antara kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan dalam memengaruhi *turnover intention*, sehingga masih dibutuhkan

penelitian yang menguji kedua faktor ini secara bersamaan untuk memberikan *insight* yang lebih komprehensif bagi strategi retensi karyawan.

Kondisi tersebut juga terjadi pada PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga, di mana data menunjukkan adanya fluktuasi jumlah karyawan akibat tingginya tingkat keluar-masuk tenaga kerja sejak tahun 2019 hingga 2024. Faktor pandemi COVID-19, beban kerja tinggi, serta tekanan target produksi menjadi pemicu stres dan ketidakpuasan di kalangan karyawan (Thalika, 2025). Situasi ini memperlihatkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan aspek kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja agar tingkat *turnover* dapat ditekan (Wirtadipura, D., Alfarizi, A. W., & Wijaya, 2025).

Hasil penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*, sementara stres kerja berhubungan positif dengan *turnover intention* (Andini, R., 2022) (Dewantara, A., & Salma, 2023). Namun demikian, masih terdapat keterbatasan penelitian yang menguji kedua variabel tersebut secara simultan pada konteks perusahaan manufaktur dengan tekanan target produksi tinggi, sehingga diperlukan penelitian lanjutan untuk

memperkuat temuan empiris dan memberikan gambaran yang lebih kontekstual. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah keinginan karyawan untuk berpindah, dan sebaliknya, semakin tinggi tingkat stres, semakin besar niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Namun, setiap organisasi memiliki dinamika yang berbeda sehingga diperlukan penelitian empiris pada konteks tertentu, termasuk di PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa. Kedua variabel ini dipilih karena merupakan faktor internal utama yang paling langsung memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi dan relevan dengan kondisi yang dihadapi perusahaan. Secara khusus, penelitian ini ingin mengetahui (1) pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, (2) pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*, dan (3) pengaruh simultan keduanya terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen SDM serta memberikan masukan praktis bagi perusahaan dalam

mengelola dan mempertahankan karyawan secara efektif.

KAJIAN LITERATUR

A. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menunjukkan sejauh mana seorang individu merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari segi lingkungan kerja, sistem penghargaan, hubungan dengan rekan kerja, maupun kesempatan pengembangan diri (Prasetyo, A., & Lestari, 2022). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi mencerminkan adanya kesesuaian antara harapan karyawan dan realitas pekerjaan yang mereka alami (Priyanto, 2024). Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan loyalitas tinggi, berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, dan memiliki niat rendah untuk meninggalkan Perusahaan (Rahmawati, 2024).

Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap pekerjaan dapat memicu *turnover intention* karena karyawan akan berusaha mencari lingkungan kerja yang dianggap lebih baik (Andini, R., 2022). Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, di mana peningkatan kepuasan kerja akan menurunkan keinginan karyawan

untuk keluar dari Perusahaan (Putri, D., & Handayani, 2023).

Hipotesis ini didasarkan pada teori dua faktor Herzberg yang menyatakan bahwa terpenuhinya faktor motivator dan higienis akan meningkatkan kepuasan kerja serta menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah *turnover intention* karyawan (Herzberg, 2020) (Prasetyo, A., & Lestari, 2022).

H1: Kepuasan kerja (X1) secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa.

B. Stres Kerja

Stres kerja merupakan respon emosional dan fisiologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Kondisi ini ditandai dengan tekanan psikologis, kelelahan, serta penurunan motivasi yang pada akhirnya berpengaruh terhadap perilaku kerja (Rizki, Y., & Sari, 2021). Stres kerja yang berkepanjangan dapat menghambat kinerja karyawan dan memicu keinginan untuk keluar dari pekerjaan sebagai bentuk upaya menghindari tekanan (Kusuma, E., & Widodo, 2023).

Penelitian oleh (Dewantara, A., & Salma, 2023) menemukan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin besar pula kecenderungan *turnover intention* pada karyawan di sektor industri. Dengan demikian, stres kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk berpindah kerja (Setiawan, R., & Rahmadani, 2022).

Hipotesis ini didasarkan pada teori stres kerja yang menyatakan bahwa tekanan kerja yang melebihi kemampuan individu akan menimbulkan kelelahan emosional dan sikap negatif terhadap pekerjaan, sehingga meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi *turnover intention* (Rizki, Y., & Sari, 2021) (Kusuma, E., & Widodo, 2023).

H2: Stres kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa.

Kepuasan kerja dan stres kerja memiliki hubungan yang saling berlawanan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menekan stres kerja dan meningkatkan komitmen karyawan, sedangkan stres kerja yang tinggi dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja dan

meningkatkan *turnover intention* (Ardiansyah, M., & Naufal, 2021). Penelitian oleh (Hidayat, A., & Saputra, 2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan tersebut menegaskan bahwa kedua variabel tersebut perlu dikelola secara bersamaan karena keseimbangan antara kepuasan dan stres akan menentukan sejauh mana karyawan bertahan dalam organisasi.

H3: Kepuasan kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa.

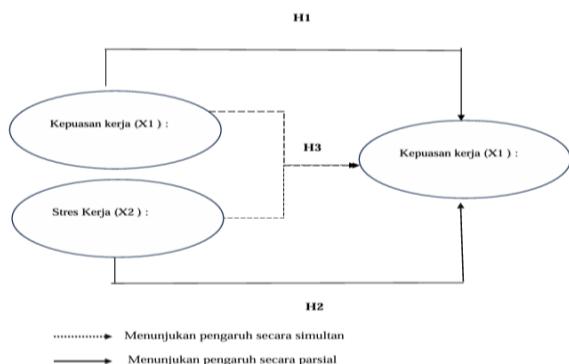
Berdasarkan teori motivasi kerja Herzberg, kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu *motivator factors* (seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian) dan *hygiene factors* (seperti gaji, kondisi kerja, serta hubungan interpersonal). Ketika faktor-faktor tersebut terpenuhi, karyawan akan cenderung merasa puas dan memiliki loyalitas tinggi (Herzberg, 2020).

Sebaliknya, ketidakseimbangan atau ketiadaan faktor tersebut dapat menimbulkan stres dan keinginan untuk berpindah pekerjaan (M. Setiawan, L. Hidayati, 2022). Dalam konteks PT Tiga Putra Abadi Perkasa, pengelolaan kepuasan kerja melalui sistem

kompensasi, penghargaan, serta hubungan kerja yang baik menjadi kunci dalam mengurangi *turnover intention*. Dengan demikian, kepuasan kerja dan stres kerja memiliki peran yang saling memengaruhi dalam menentukan stabilitas tenaga kerja di perusahaan.

Berdasarkan uraian teoritis dan hasil penelitian terdahulu, dapat disusun kerangka berpikir bahwa kepuasan kerja dan stres kerja merupakan dua variabel independen yang berpengaruh terhadap *turnover intention*. Secara parsial, kepuasan kerja menurunkan *turnover intention*, sedangkan stres kerja meningkatkannya. Secara simultan, keduanya memberikan kontribusi bersama dalam menentukan niat karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Dengan mempertimbangkan hasil-hasil empiris sebelumnya dan kondisi faktual di PT Tiga Putra Abadi Perkasa, penelitian ini berupaya untuk menguji secara empiris ketiga hipotesis tersebut guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika *turnover intention* dalam konteks industri manufaktur di Indonesia.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Sumber: Data diolah, 2025

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh sebab–akibat antara variabel independen dan variabel dependen melalui analisis data numerik dan statistik (Sugiyono, 2023), yaitu kepuasan kerja (X1) dan stres kerja (X2), terhadap variabel dependen *turnover intention* (Y) pada karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggambarkan hubungan sebab-akibat antarvariabel secara objektif melalui pengujian data numerik dan analisis statistik (Sugiyono, 2023).

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa dengan total populasi sebanyak 76 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan metode sensus.

Metode sensus adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian, sehingga tidak diperlukan teknik sampling secara acak. Metode ini umumnya digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil dan peneliti ingin memperoleh gambaran yang menyeluruh serta akurat dari karakteristik populasi yang diteliti (Sugiyono, 2023). Penelitian dilakukan di PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga selama periode Januari–Maret 2025.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan skala Likert lima poin, dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Skala Likert lima poin dipilih karena menyediakan opsi netral sehingga responden dapat menjawab lebih akurat sesuai persepsinya, serta mampu menangkap variasi sikap dengan lebih baik dibandingkan skala empat poin yang cenderung memaksa pilihan ekstrem. Kuesioner terdiri dari tiga bagian utama, yaitu: (1) pernyataan mengenai kepuasan kerja, (2) pernyataan mengenai stres kerja, dan (3) pernyataan mengenai *turnover intention*.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang relevan. Variabel kepuasan kerja diukur mengacu pada teori dua faktor Herzberg, stres kerja

berdasarkan konsep tuntutan pekerjaan dan kelelahan emosional, serta turnover intention berdasarkan niat sadar karyawan untuk meninggalkan organisasi (Herzberg, 2020) (Rizki, Y., & Sari, 2021) (Prasetyo, A., & Lestari, 2022). Seluruh item pernyataan disusun menggunakan skala Likert lima poin dan disesuaikan dengan konteks organisasi penelitian.

Kemudian diuji melalui uji validitas menggunakan korelasi *product moment* Pearson dan uji reliabilitas dengan rumus *Cronbach's Alpha*. Hasil uji menunjukkan seluruh item memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,30 dan nilai alpha lebih besar dari 0,70, sehingga dinyatakan valid dan reliabel untuk digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2023).

Analisis data dilakukan dengan dua tahap, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan tanggapan terhadap setiap variabel. Sementara itu, analisis inferensial menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan antara variabel kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* (Sugiyono, 2023).

Sebelum dilakukan uji regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji

normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi statistik yang diperlukan. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai uji t (parsial) dan uji F (simultan) pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$) (Sugiyono, 2023).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Ket
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,676	0,227	Valid
	X1.2	0,648	0,227	Valid
	X1.3	0,835	0,227	Valid
	X1.4	0,786	0,227	Valid
	X1.5	0,717	0,227	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,510	0,227	Valid
	X2.2	0,484	0,227	Valid
	X2.3	0,816	0,227	Valid
	X2.4	0,727	0,227	Valid
	X2.5	0,739	0,227	Valid
	X2.6	0,702	0,227	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y1.1	0,754	0,227	Valid
	Y1.2	0,929	0,227	Valid
	Y1.3	0,917	0,227	Valid
	Y1.4	0,839	0,227	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa jumlah responden penelitian ini sebanyak 76 orang dengan r tabel sebesar 0,227. Berdasarkan Tabel 15, seluruh 15 butir pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel (0,227), sehingga

seluruh item kuesioner memenuhi syarat validitas.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Nilai	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,787	0.06	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,731	0.06	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,881	0.06	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil pengujian reliabiliti jawaban responden pada penelitian ini menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel nilai yang dihasilkan $> 0,06$, sehingga dapat disimpulkan pernyataan adalah reliable untuk digunakan dalam penelitian.

c. Uji Analisis Deskriptif

Tabel 3. Hasil Uji Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
X1	76	13	25	21,64	2,261
X2	76	18	30	25,61	2,689
Y	76	4	20	12,49	3,726
Valid N (listwise)	76				

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3, variabel *turnover intention* (Y) memiliki nilai 4–20 dengan rata-rata 12,49 dan standar deviasi 3,726. Variabel kepuasan kerja (X1)

memiliki nilai 13–25 dengan rata-rata 21,64 dan standar deviasi 2,261. Sementara variabel stres kerja (X2) memiliki nilai 18–30 dengan rata-rata 25,61 dan standar deviasi 2,689.

d. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

	N	76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	3.38687653
	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positiv	.064
	Negative	.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sign (2.tailed)		.200

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4, bahwasannya data variabel Kepuasan Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan *Turnover Intention* (Y) yang dilihat dari nilai signifikansi adalah berdistribusi normal. Karena nilai signifikansi bernilai $0.200 > 0.05$.

2) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized B	Coefficients Std.	Standardized Coefficients	t	sig
I	Contsant	3.327	3.074	1.082	.283
	Kepuasan kerja	.061	.104	.069	.591
	Stres Kerja	.028	.087	.037	.751

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Dari tabel 5, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,556 dan variabel stres kerja (X_2) sebesar 0,751. Nilai dari kedua variabel independen tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala heteroskedastisitas. Artinya model regresi yang dipakai untuk penelitian ini layak untuk dilakukan.

3) Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
1 Contanst			
Kepuasan Kerja	.996	1.004	
Stres Kerja	.996	1.004	

Sumber: Data primer yang diolah, 2025
 Berdasarkan tabel 6, hasil output tersebut, diketahui nilai Tolerance untuk variabel kepuasan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) sebesar $0,996 > 0,10$. Sementara untuk nilai VIF kedua variabel sebesar $1,004 < 10,00$. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini hanya meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas karena data yang digunakan adalah *cross-*

sectional, sehingga tidak terjadi keterkaitan residual antar unit pengamatan yang menjadi fokus autokorelasi. Uji autokorelasi umumnya diperlukan untuk data deret waktu (*time series*) atau model panel yang melibatkan observasi berurutan, dan tidak relevan untuk data *cross-section* dalam penelitian ini (Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, 2025)

2. Analisis Regresi Berganda

Tabel 7. Hasil Koefisien Regresi

Model	Berganda				
	Unstandardized B	Coefficients Std.	Standarized Coefficients	t	sig
1	Contsant	12.316	5.203	2.367	.021
	Kepuasan kerja	-.197	.176	-.301	-.301
	Stres Kerja	.426	.148	.308	.308

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 7. diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut berikut.

$$\text{Turnover Intention} = 12.316 + -0.197(X_1) + 0.426(X_2) + \varepsilon$$

Berdasarkan tabel 7, diperoleh nilai konstanta 12,316, koefisien regresi kepuasan kerja (X_1) = -0,197, dan stres kerja (X_2) = 0,426. Artinya, jika variabel lain tetap, setiap kenaikan 1% kepuasan kerja akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,197 satuan (hubungan negatif),

sedangkan setiap kenaikan 1% stres kerja akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,426 satuan (hubungan positif).

1. Uji T

Tabel 8. Hasil Uji T

Model	t	Sig
1 Contanst	2.367	.021
Kepuasan Kerja	-2.826	.006
Stres Kerja	2.886	.005

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) memiliki nilai t hitung $-2,826 < -1,993$ dengan Sig $0,006 < 0,05$, sehingga H1 diterima, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sementara itu, stres kerja (X2) memiliki t hitung $2,886 > 1,993$ dengan Sig $0,005 < 0,05$, sehingga H2 juga diterima, artinya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Uji F

Tabel 9. Hasil Uji T

Model	Sum Of Squares	df	Mean Squeare	F	Sig
1	180.667	2	90.333	7.665	.001 ^a
Regression	860.320	73	11.785		
Residu	1040.987	75			
Total					

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 9, nilai F hitung = 7,665 dan F tabel = 3,122, sehingga F hitung $>$ F tabel ($7,665 > 3,122$). Dengan Sig $0,001 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa H3

diterima artinya kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*.

3. Uji Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji T

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	.417	.174	.151	3.43296

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Dari hasil tabel 10 menunjukkan besarnya R square sebesar 0.174. Hal ini dapat di artikan bahwa terdapat pengaruh variabel X1 dan X2 Secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 17.4% dengan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian seperti lingkungan kerja komitmen organisasi, dan disiplin kerja.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasaan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung $-2,826 < t$ tabel 1,992 dengan sig $0,006 < 0,05$, sehingga kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Karyawan yang merasa puas dengan gaji, insentif, fasilitas kerja, keamanan, dan peluang promosi cenderung bertahan dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Nasution, 2021), (Wisantyo, B., & Madiistriyatno, 2022) dan (Qasim, R., Ahmed, S., & Khan, 2024) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan negatif dengan *turnover intention*. Temuan ini dapat dijelaskan melalui Teori Pertukaran Sosial dan Teori Dua Faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa pemenuhan aspek pekerjaan seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan pengakuan meningkatkan loyalitas karyawan, sedangkan ketidakpuasan mendorong niat untuk keluar, meskipun faktor eksternal seperti peluang kerja lain dan masa jabatan juga turut memengaruhi keputusan *turnover*. Dengan demikian, hipotesis 1 (H1) diterima.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung $2,886 > t$ tabel 1,992 dengan sig $0,005 < 0,05$, sehingga H0 ditolak dan stres kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga. Artinya, semakin

tinggi tingkat stres kerja, semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Stres kerja yang berlebihan dapat menurunkan kemampuan pengambilan keputusan, memicu perilaku tidak teratur, dan meningkatkan niat untuk meninggalkan pekerjaan. Temuan ini konsisten dengan penelitian terbaru (Klassen, 2021) (Anggraini, 2022) (Arshadi, N., & Hojat, 2023), serta (Suciati, R., Pradana, D., 2024) yang sama-sama menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.

3. Pengaruh Secara Simultan Stres Kerja dan Kepuasaan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa model penelitian ini layak digunakan, dengan F hitung $7,665 > F$ tabel 3,122 dan $Sig 0,001 < 0,05$, yang berarti variabel kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa. Nilai R^2 sebesar 17,4% menunjukkan bahwa variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut,

sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.

Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Dewi Mawadati, & Saputra, 2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka niat keluar karyawan menurun, sedangkan meningkatnya stres kerja mendorong tingginya *turnover intention*.

Perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja melalui sistem penghargaan dan lingkungan kerja yang nyaman, serta mengelola stres kerja dengan pengaturan beban dan waktu kerja yang proporsional. Keterbatasan penelitian ini adalah jumlah responden yang terbatas pada satu perusahaan, sehingga disarankan penelitian

selanjutnya melibatkan lebih banyak objek dan variabel seperti komitmen organisasi atau kepemimpinan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan strategi retensi karyawan, khususnya melalui peningkatan kepuasan kerja dan pengelolaan stres kerja, guna menekan tingkat *turnover intention* serta mendorong stabilitas dan peningkatan kinerja perusahaan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Sulaeman, M., Metris, D., & Priyanto, R. (2024). *Manajemen sumber daya manusia* (2024 th ed.).
- Andini, R., & P. (2022). D. Job satisfaction, work stress, and turnover intention: An empirical study on manufacturing employees. *Journal of Human Capital Development*. 11(2), 145–159 (2022).
- Anggraini, F. (2022). The effect of work stress on employee turnover intention in manufacturing companies. *Indonesian Journal of Business and Management Research*, 7(2), 112–123.
- Ardiansyah, M., & Naufal, H. (2021). Modern HR management practices and employee performance. *Indonesian Journal of Business Studies*. *Indonesian Journal of Business Studies*.
- Arshadi, N., & Hojat, M. (2023). Work stress and turnover intention: Mediating effect of job satisfaction and organizational support. *International Journal of Organizational Behavior Studies*, 12(3), 56–68.
- Dewantara, A., & Salma, N. (2023). The relationship between work stress and employee turnover intention in

- industrial sectors. *Jurnal Psikologi Dan Manajemen*. 15(1), 55–68 (2023).
- Dewi Mawadati, & Saputra, A. R. P. (2023). Job satisfaction and work stress as predictors of employee turnover intention: A simultaneous analysis. *Journal of Human Resource and Organizational Development*, 10(2), 134–147.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2025). Multivariate Data Analysis (9th ed.). Cengage.
- Herzberg, F. (2020). Work and the Nature of Man. World Publishing Company.
- Hidayat, A., & Saputra, R. (2023). Human resource management effectiveness and employee retention in modern organizations. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*. 17(2), 101–115.
- Indra, I., & Yuningsih, E. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention PT XYZ. *Karimah Tauhid*, 4(3), 1876–1886.
- Klassen, R. M. (2021). Work stress and turnover intention: The role of emotional exhaustion among employees. *Journal of Occupational Psychology and Human Performance*, 16(1), 74–89.
- Kusuma, E., & Widodo, F. (2023). Work stress and employee performance in post-pandemic organizations. *Journal of Organizational Psychology*, 14(4), 89–103.
- M. Setiawan, L. Hidayati, and A. R. (2022). “Digital Marketing Strategy untuk UMKM Pasca Pandemi.” *Jurnal Bisnis Dan Teknologi*, 5, 33–45.
- Miftahurrohman, & M. (2024). Dampak Turnover Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Perguruan Tinggi di Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis Kreatif Dan Inovatif*, 1(2), 100-110.
- Nasution, A. R. (2021). Job satisfaction and employee retention in industrial sectors: The mediating role of organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior and Management Studies*, 9(1), 33–47.
- Prasetyo, A., & Lestari, M. (2022). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of employee loyalty. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 20(1), 32–46.
- Priyanto, R. (2024). *Sosialisasi Strategi Peningkatan Motivasi Belajar Anak Melalui Pendekatan Learning by Doing Bagi Wali Murid SD Muhammadiyah 01 Purbalingga*. 3(3), 520–527.
- Putra, M., Ramadhan, A., & Alwi, M. (2025). The Effect of Work Stress and Workload on Turnover Intention at Surya Toserba Jatiwangi. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 8(1), 8058-8067.
- Putri, D., & Handayani, N. (2023). The strategic role of human capital in achieving organizational goals. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 12(3), 112–124.
- Qasim, R., Ahmed, S., & Khan, M. A. (2024). Examining the relationship between job satisfaction and turnover intention: Evidence from emerging markets. *Global Journal of Management and Business Research*, 14(4), 55–68.
- Rachman, Z., D. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0*. Penerbit Mifandi Mandiri.
- Rahmawati, S. (2024). Human capital as a determinant of organizational success: A contemporary review. *Journal of Human Resource and Leadership*. 12(3), 89–98.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention. *Doctoral Dissertation, Udayana University*.
- Rizki, Y., & Sari, D. (2021). Work stress and its impact on employee turnover intention in manufacturing companies.

*Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 18(2),
67–79.*

- Setiawan, R., & Rahmadani, L. (2022). Strategic human resource development in improving organizational competitiveness. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. 10(2), 95–108.*
- Suciati, R., Pradana, D., & L. (2024). A. Job stress and its impact on turnover intention among private sector employees. *Journal of Applied Human Resource Science, 9(4), 98–110.*
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabetika.*
- Thalika, G. P. R. (2025). Pengaruh Target Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada Karyawan Konveksi Jazs Tailor. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen, 3(3), 222-232.*
- Wirtadipura, D., Alfarizi, A. W., & Wijaya, P. (2025). The mediating role of psychological well-being: job stress on turnover intention. *Enrichment: Journal of Management, 15(2), 64–72.*
- Wisantyo, B., & Madiistriyatno, H. (2022). The influence of job satisfaction and work environment on turnover intention among factory workers. *International Journal of Business and Social Research, 13(2), 102–115.*