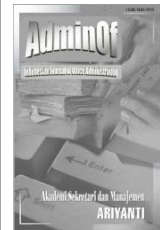




Indonesian Journal of Office Administration
Adminof
Volume II, Nomor 2, 2020



**ANALISIS DAMPAK KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA
 TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
 (Studi Kasus di Yayasan Pendidikan Ariyanti)**

¹**Darul Wiyono**

¹Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti
 darulwiyono96@ariyanti.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja dan stress kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan Yayasan Pendidikan Ariyanti. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 43 dari total populasi sebesar 75 dengan tingkat presisi 0.1, diambil dengan metode pengambilan data *Proportionate Stratified Random Sampling*. Analisis data menggunakan pendekatan regresi berganda dan diolah dengan bantuan aplikasi statistik SPSS for windows versi 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap *turnover intention*. Sedangkan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Ariyanti tidak serta merta menyebabkan peningkatan *turnover intention*. Secara simultan variabel kepuasan kerja dan stress kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: Kepuasan kerja; stress kerja; *turnover intention*.

Pendahuluan

Diawal tahun 2020 hampir seluruh dunia diterpa wabah yang begitu mengerikan. Wabah yang menjurus kearah pandemic yang disebut dengan *Sars Corona Virus Disease-19* atau yang lebih sering dikenal COVID-19. COVID-19 pertama kali terinfeksi di Indonesia pada 2 Maret 2020, berita tersebut diumumkan langsung oleh Menteri Kesehatan Terawan Agus Putranto dan Presiden RI Joko Widodo di Istana Presiden (kompas.com, 2020). Beberapa bulan berselang wabah ini bukan semakin membaik justru sebaliknya, hadirnya cluster-cluster baru seperti diarea pendidikan seperti sekolah, pasar bahkan hingga ke perkantoran yang mendorong beberapa daerah untuk memberlakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). PSBB ini berdampak besar pada faktor ekonomi di Indonesia. Tidak hanya dari aktivitas jual-beli tetapi dari aktivitas perkantoran pun terpaksa harus diberhentikan dan hanya ada beberapa sektor penting yang diperbolehkan untuk beroperasi namun harus tetap memperhatikan protokol kesehatan secara ketat. Kesulitan ini menyebabkan perusahaan harus dapat menekan pengeluaran semaksimal mungkin agar bisnis mereka dapat bertahan.

Permasalahan di atas berdampak pada 2 hal linear yang saling keterkaitan yakni berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, dimana para pekerja mengharapkan upah yang sesuai dengan apa yang mereka kontribusikan. Teori yang dikemukakan oleh Robbins (2010:149) menjelaskan lima faktor yang dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja, antara lain seperti

kepuasan dengan tingkat gaji. Tentunya apabila kepuasan kerja tersebut tak dapat dipenuhi secara tidak langsung Stress kerja pun akan timbul. Stress kerja juga diakibatkan dengan eksploitasi tenaga kerja karena beberapa perusahaan merumahkan sebagian pegawainya dan alhasil pegawai yang tetap bekerja diharuskan bekerja 2x dari pada umumnya. Teori yang dikemukakan oleh Robbins (2010) Stress Kerja yaitu masalah yang dialami oleh karyawan yang berdampak sangat negatif bagi suatu perusahaan, karena jika karyawan mengalami stress dapat mengakibatkan kerugian yang relatif cukup diperhitungkan oleh perusahaan. Stress kerja tersebut juga merupakan indikasi adanya suatu masalah disistem pengelolaan SDM di internal suatu perusahaan. Di situasi tersebut sangatlah pelik dimana perusahaan dan *business owner* berusaha memangkas seefisien mungkin pengeluaran bahkan hingga ketingkat kesejahteraan karyawan agar bisnis tersebut tetap dapat bertahan disituasi pandemik tersebut, tapi disisi lain para pekerja juga membutuhkan pendapatan yang sepadan untuk dapat mendanai kehidupannya sehari-hari.

Keadaan tersebut mengharuskan adanya *feedback* dimana perusahaan bisa memberikan gaji karyawan yang tidak dipotong sehingga para karyawan merasa dihargai. Jika hal tersebut tidak ditangani (Kepuasan Kerja & Stress Kerja) bukan tidak mungkin para pekerja tersebut akan memilih untuk berpindah atau keluar dari suatu perusahaan (*turnover Intention*). Hal ini tentu sangat mengkhawatirkan mengingat perusahaan membutuhkan karyawan-karyawan untuk menjalankan dan mengembangkan bisnisnya. Selain itu fenomena ini juga akan merugikan baik secara finansial dan non-finansial. *Turnover Intention* ini juga akan berdampak pada karyawan lainnya yang masih bertahan di perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang keluar, maka semakin membuat karyawan yang tersisa di perusahaan tersebut resah, tak bersemangat dan mendorong niat untuk ikut mencari peluang yang lebih baik dan akhirnya meningkatnya lagi keinginan berpindah. Motivasi kerja yang menurun ini akan dapat mempengaruhi hingga ke produktivitas perusahaan, yang pada akhirnya menyulitkan perusahaan untuk menarik talenta-talenta yang baik. Perusahaan akan kehilangan waktu yang dapat di pakai untuk hal-hal produktivitas.

Peran serta dari SDM sangatlah penting disuatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011) bahwa SDM memiliki peran sentral dalam menjaga produktivitas dan tentunya akan berdampak pada pemenuhan target yang sesuai dengan visi dan misi disuatu perusahaan. Isjianto (2005) menegaskan bahwa SDM manajemen memiliki fungsi untuk melakukan *maintenance* terhadap segala aspek yang berhubungan dengan karyawan. Jika dilihat dari hal diatas jelas bahwa dampak pandemi ini merupakan salah satu masalah besar untuk para SDM karena hal ini mengakibatkan sejumlah masalah yang saling berkaitan satu sama lain. Dimulai dari pengurangan gaji dan merumahkan sebagian karyawan dari imbas efiseinsi dimasa pandemi yang berakibat pada menurunnya kepuasan kerja, meningkatnya stress kerja karena sebagian karyawan yang masih tetap bekerja diharuskan bekerja extra untuk menutupi kinerja karyawan lainnya yang dirumahkan namun *income* yang didapatkan justru cenderung menurun. Hal-hal tersebut berakibat sangat fatal sehingga mendorong para karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan yang berdampak perusahaan akan menurun produktivitas.

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Pendidikan Ariyanti, merupakan institusi pendidikan di Bandung yang memiliki tiga unit Pendidikan, yaitu 1) Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti, 2) Lembaga Pendidikan dan Peltaihan Ariyanti, dan 3 Ariyanti Skill and Training Center. Dalam kiprahnya di dunia pendidikan, Yayasan Pendidikan Ariyanti sudah beroperasi mulai tahun 1968, yaitu dimulainya Pendidikan nonformal kursus kecantikan rambut hingga berkembang sampai saat ini dengan menyelenggarakan pendidikan tinggi yaitu Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti. Di situasi pandemik tersebut Yayasan Pendidikan Ariyanti tidak terlepas dari permasalahan yang berhubungan *turnover intention* karyawan. Pengembangan strategi dan human capital khususnya pada masa pandemi COVID-19 terlihat indeks turnover nya relatif tinggi. Hal ini disebabkan oleh sejumlah permasalahan yang timbul diantaranya *job satisfaction* & *job stress*.

Kajian Pustaka

1. *Turnover Intention*

Turnover intention didefinisikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk keluar dan benar-benar keluar dari perusahaan (Yucel, 2012:2). *Turnover intention* adalah niat meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan (Issa et. al, 2013:526). Proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan (Mathis and Jackson, 2001:102). *Turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang (Dharma, 2013: 1). Menurut Handoko (2001:131) permintaan berhenti dapat terjadi jika seorang karyawan melihat kesempatan karir yang lebih besar di tempat lain.

Menurut Harnoto (dalam Dharma, 2013) *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, diantaranya: 1) Absensi yang meningkat, karyawan yang berkeinginan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya; 2) Mulai malas bekerja, karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja akan lebih malas bekerja, karena orientasi karyawan ini adalah bekerja ditempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan; 3) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan turnover; 4) Peningkatan protes terhadap atasan, karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan; dan 5) Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya, hal ini berlaku untuk karyawan yang memiliki karakteristik positif.

Indikator *turnover intention* menurut Chen dan Francesco (dalam Dharma, 2013:4) yang meliputi: 1) Pikiran untuk keluar, ide seseorang untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor; 2) Keinginan untuk mencari lowongan, mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain; dan 3) Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang yaitu keinginan karyawan untuk mencoba berpisah ke organisasi lain.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2010:36) kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Menurut Putra (2012:73) kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Lebih lanjut Handoko (2001:193) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap positif dan perasaan emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan seseorang dan lingkungannya (Issa et. al, 2013: 527).

Hadi (dalam Anoraga 2005: 82) menjelaskan kepuasan kerja pada dasarnya adalah rasa aman (*security feeling*) dan mempunyai segi sosial ekonomi seperti gaji dan jaminan sosial, serta segi sosial psikologi seperti kesempatan untuk maju, kesempatan mendapatkan penghargaan, berhubungan dengan masalah pengawasan, berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi pekerjaan, dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur,

kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas (Mangkunegara, 2011:117).

Issa et. al, (2013: 528) mengemukakan ada lima indikator kepuasan, yaitu: 1) kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, seberapa besar pekerjaan itu memberi seseorang tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab; 2) kepuasan terhadap gaji, berapa besar imbalan financial yang diterima dan seberapa besar hal itu dianggap pantas/adil dibandingkan dengan imbalan di organisasi lain; 3) kepuasan terhadap promosi, kesempatan untuk maju dalam organisasi; 4) kepuasan terhadap pengawasan (supervisi), kemampuan penyelia memberi bantuan teknis dan dukungan perilaku; dan 5) kepuasan terhadap rekan kerja, seberapa besar rekan kerja terampil secara teknis dan secara sosial memberi dukungan.

3. Stres Kerja

Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan. (Robbins, 2010:318). Stres adalah suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Stres yang bersifat positif disebut *eustress* sedangkan stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut "*distress*". (Nurhendar, 2007: 5). Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2001:200).

Luthans (dalam Umam, 2010:211), menyebutkan bahwa penyebab stres (*stressor*) terdiri atas empat hal utama, yaitu: 1) *Extra organizational stressors* yang terdiri atas perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, serta keadaan komunitas/tempat tinggal; 2) *Organizational stressors* yang terdiri atas kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi; 3) *Group Stressors* yang terdiri atas kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergrup; dan 4) *Individual Stressors* yang terjadi atas terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu, seperti pola kepribadian tipe A, *control personal*, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

Manurung dan Ratnawati (2012: 3) mengemukakan ada dua indikator kepuasan, yaitu: 1) *Stressor Organisasi* yang terdiri atas kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi; dan 2) *Stressor Individual* yang terjadi atas terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu, seperti pola kepribadian tipe A, *control personal*, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

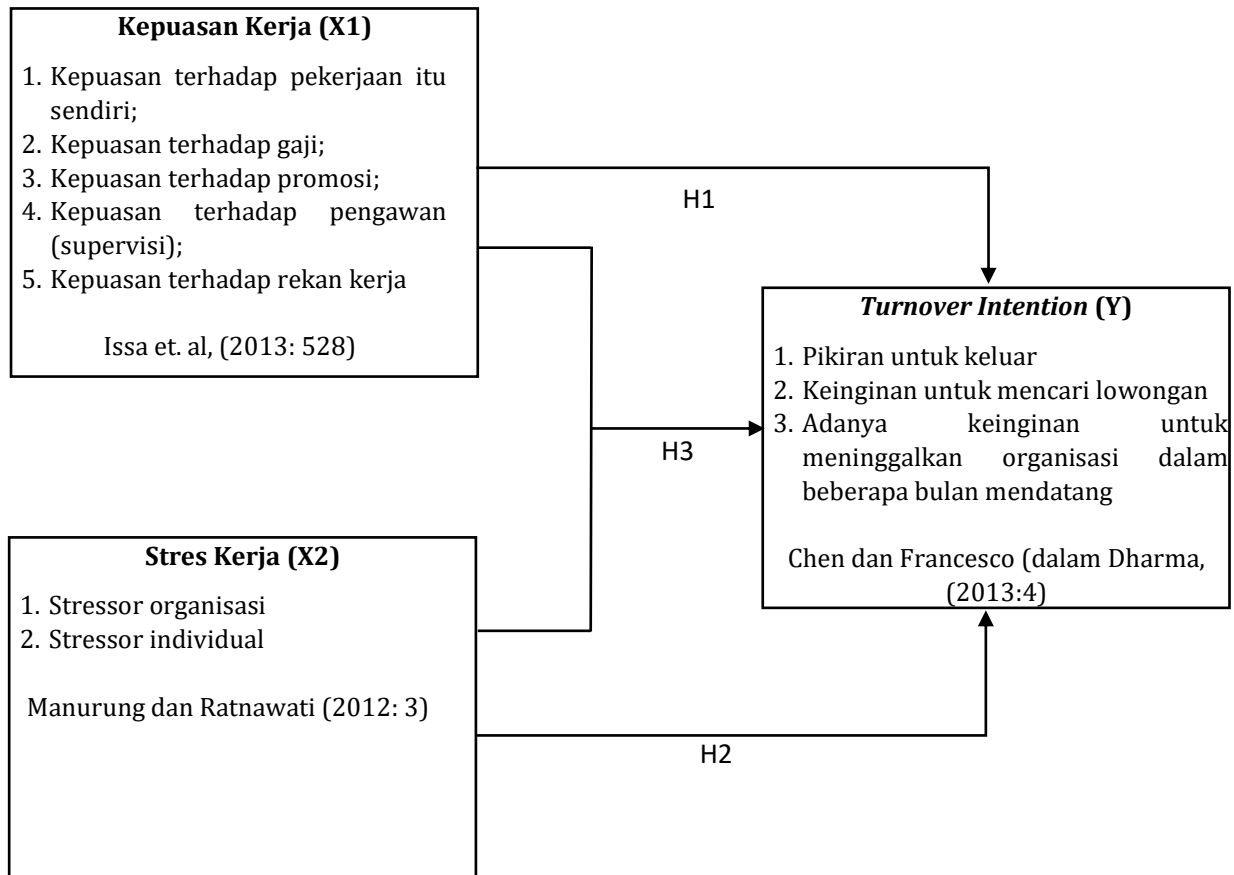
4. Kerangka Konseptual

Kepuasan kerja pada karyawan memiliki arti yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawan yang merasa puas pastinya akan bertahan di perusahaan itu dan mampu bekerja secara produktif. Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Issa et. al., (2013:527) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja merupakan sikap positif dan perasaan emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan seseorang dan lingkungannya. Penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dilakukan Sulastri (2012) pada karyawan PT. Surya Sumber Energi Surabaya juga menghasilkan kesimpulan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang negatif dengan *turnover intention*.

Mangkunegara (2011:157) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja yang meningkat akan berpengaruh

pada meningkatnya turnover intention, hal ini sesuai dengan penelitian dari Manurung dan Ratnawati (2013) dimana ditemukan hasil bahwa *turnover intention* pada karyawan berhubungan positif dengan stres kerja.

Berdasarkan pada uraian teoritis mengenai *turnover intention*, kepuasan kerja, dan stres kerja, maka kerangka pemikiran konseptual dari penelitian ini adalah:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

1. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu peneliti berusaha untuk menemukan pengaruh langsung dari variabel bebas yaitu pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Yayasan Pendidikan Ariyanti. Desain penelitian meliputi: populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, metode pengumpulan data, validitas dan reabilitas instrument penelitian, dan analisis data. Sumber data penelitian ini berupa data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui proses wawancara dengan pihak narasumber yaitu karyawan pada Yayasan Pendidikan Ariyanti.

2. Populasi dan Sampel

Menurut Suharsimi (2010:173) populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang akan digunakan untuk penelitian. Menurut Sugiyono (2017:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang akan digunakan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan pada Yayasan Pendidikan Ariyanti berjumlah 75 karyawan. Namun demikian penelitian ini tidak semua populasi diteliti tetapi hanya sebagian saja dari populasi yang diteliti diharapkan bahwa hasil yang didapat menggambarkan sifat populasi yang bersangkutan.

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili dari populasi. Dalam menentukan ukuran sampel, penelitian ini menggunakan rumus Slovin, Rumus Slovin digunakan untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan, jika ukuran populasi diketahui (Umar, 2003:120). Dalam penelitian ini ditetapkan untuk kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (5%). Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin maka ukuran sampel minimal yang digunakan adalah sebesar 63 responden.

Penelitian ini menggunakan probability sampling, di mana sampling yang akan digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling* yaitu pengambilan sampel dengan cara membagi populasi ke dalam kelompok-kelompok yang homogen yang disebut strata, dan kemudian sampel diambil secara acak dari tiap strata tersebut. *Proportionate Stratified Random Sampling* digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2017:118).

3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini. Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung. Data ini diperoleh peneliti dengan menggunakan dokumen yang telah ada untuk dijadikan sumber penelitian seperti data profil perusahaan, *turnover* karyawan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:193) metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, angket, dan observasi: Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk melakukan penelitian pendahuluan untuk menemukan masalah yang akan diteliti dan juga untuk mengetahui besar kecilnya jumlah responden. Interview atau wawancara untuk memperoleh data dengan melakukan wawancara pada Staff Yayasan Pendidikan Ariyanti. Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member pertanyaan tertulis ke responden untuk dijawab. Dalam menjawab pertanyaan, penelitian ini menggunakan skor skala likert, Sangat setuju (ss) = skor 5; Setuju (s) = skor 4; Kurang setuju (ks) = skor 3; Tidak setuju (ts) = skor 2; dan Sangat tidak setuju (sts) = skor 1.

5. Uji Validitas dan Reliabilitas

Ghozali (2011:52) menerangkan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk r hitung tiap butir dapat dilihat pada lampiran *output Cronbach Alpha* pada kolom (*Corrected Item - Total Correlation*) dengan rtabel untuk *degree of freedom* (df) = n - 2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

Uji reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih (Umar, 2003:176). Menurut Nunnally dalam Ghozali (2011:41) uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur tersebut dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* > 0,60.

6. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagai mana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono,

2017:142). Metode ini digunakan untuk menjelaskan dan menjabarkan mengenai hasil perhitungan dari analisis kualitatif serta menggambarkan secara jelas kondisi yang ada dalam objek dan digunakan untuk mengetahui dan menganalisis data mengenai Kepuasan Kerja dan Stres Kerja, dan *Turnover Intention* di Yayasan Pendidikan Ariyanti.

7. Metode Analisis Data

a. Uji Normalitas

Ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat **normal probability plot** dan **kolmogorov-smirnov** yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal, sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah (Ghozali, 2011:160)

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabelvariabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 (Ghozali, 2011:105).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SRISED dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah distudentized. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah (Ghozali, 2011:139).

8. Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu X1, X2 terhadap variabel dependen atau terikat yaitu Y. Rumus matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a - b_1X_1 + b_2X_2 + e \text{ (Ghozali, 2011:13)}$$

Keterangan:

Y : *Turnover Intention*

a : Constanta

X1 : Kepuasan Kerja

X2 : Stres Kerja

e : error disturbances

9. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan pada penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan dengan pengujian secara parsial menggunakan uji t.

Menurut Ghozali (2011:98) Uji parsial menggunakan uji t, yaitu untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05. Dasar pengambilan keputusan: Jika probabilitas $> 0,05$ maka H0 diterima. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H0 ditolak. Nilai probabilitas dari uji t dapat dilihat dari hasil pengolahan program SPSS pada tabel COEFFICIENT kolom sig atau significance.

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien detrmisasi adalah antara nol dan satu.

Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:16).

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Corrected Item-Total Correlation

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pekerjaan	117.3488	73.518	.407	.487	.766
Gaji	117.3953	77.102	.359	.500	.772
Promosi	117.2326	72.468	.414	.902	.764
Pengawasan	117.6512	77.709	.318	.475	.775
Rekan Kerja	117.2326	73.326	.373	.907	.769
Stressor Individual	113.0930	64.801	.570	.582	.743
Stressor Organisasi	109.1163	56.153	.539	.490	.757
Pikiran Untuk Keluar	117.3256	64.511	.588	.981	.740
Mencari Lowongan	118.2558	68.147	.399	.451	.768
Meninggalkan Organisasi	117.3953	64.721	.594	.982	.740

Sumber: Data primer, diolah 2020

Tabel 1 menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dalam penelitian ini semua butir di atas 0,2483 artinya Nilai DF dalam penelitian ini: jumlah sampel (43)-2=41. R Tabel pada DF 43 Probabilitas 0,1 adalah **0,2483**. Nilai **Corrected Item-Total Correlation > 0,2483**, maka semua item di atas adalah **valid**.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.779	.790	10

Sumber: Data primer, diolah 2020

Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa secara umum variabel penelitian dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

3. Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.19048108
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.081
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji pada tabel 3 besarnya *Kolmogorov-Smirnov Z* adalah 0,109 dan signifikan pada 0,200. Hal ini bahwa data residual model regresi terdistribusi normal.

4. Uji Linieritas

Tabel 4
Uji Linearitas Variabel Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention (Y) * Kepuasan Kerja (X1)	Between Groups	(Combined)	274.130	13	21.087	.968	.503
		Linearity	7.014	1	7.014	.322	.575
		Deviation from Linearity	267.116	12	22.260	1.022	.456
	Within Groups		631.917	29	21.790		
	Total		906.047	42			

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 5
Uji Linearitas Variabel Stress Kerja dan *Turnover intention*

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover intention (Y) * Stress Kerja (X2)	Between Groups	(Combined)	323.497	11	29.409	1.565	.159
		Linearity	166.049	1	166.049	8.836	.006
		Deviation from Linearity	157.448	10	15.745	.838	.597
	Within Groups		582.550	31	18.792		
	Total		906.047	42			

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig) dari tabel 4 diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig. adalah 0.456 lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada linear secara signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (X1) dengan variabel *Turnover intention* (Y). Begitu juga nilai signifikansi (Sig) dari tabel 5 diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig. adalah 0.597 lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada linear secara signifikan antara variabel Stress Kerja (X2) dengan variabel *Turnover Intention* (Y).

5. Uji Multikolinieritas

Tabel 6
Hasil Uji Multikokolinieritas Coefficients^a

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.568	9.851		1.885	.067		
	Kepuasan Kerja (X1)	-.061	.166	-.055	-.366	.716	.897	1.115
	Stress Kerja (X2)	.538	.182	.446	2.960	.005	.897	1.115
a. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i> (Y)								

Sumber: Data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel output “Coefficients” pada bagian “Collinearity Statistics” diketahui nilai Tolerance untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) adalah 0.897 lebih besar dari 0.10. Sementara nilai VIF untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) adalah 1.115 < 10.00. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji Multikokolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikokolinieritas dalam model regresi.

6. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7
Uji Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.261	5.989		1.546	.130
	Kepuasan Kerja (X1)	.012	.101	.019	.116	.908
	Stress Kerja (X2)	-.187	.110	-.272	-1.692	.098

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data primer, diolah 2020

Untuk memaknai atau menginterpretasikan hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser ini, maka akan dilihat tabel output “Coefficients” dengan variabel **Abs_RES** berperan sebagai variabel dependent. Berdasarkan output di atas diketahui nilai **signifikansi (Sig.)** untuk variabel **Kepuasan Kerja (X1)** adalah **0,908**. Sementara, nilai **signifikansi (Sig.)** untuk variabel **Stress Kerja (X2)** adalah 0,098. Karena nilai signifikansi kedua variabel di atas **lebih besar dari 0.05** maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji Glejser, dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi gejala heteroskedastisitas** pada model regresi.

7. Uji Hipotesis

a. Analisis Korelasi Berganda

Tabel 7
Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.431 ^a	.186	.145	4.29397	.186	4.570	2	40	.016

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)
b. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)

Sumber: Data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel Model Summary diketahui bahwa besarnya hubungan antara Kepuasan Kerja (X1) dan Sress Kerja (X2) (secara simultan) terhadap *Turnover intention* (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0.431, hal ini menunjukkan pengaruh kuat. Sedangkan kontribusi atau sumbangan simultan variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) (secara simultan) terhadap *Turnover intention* (Y) adalah 43.1% sedangkan 56.9% ditentukan oleh variabel yang lain.

b. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	18.568	9.851		1.885 .067
	Kepuasan Kerja (X1)	-.061	.166	-.055	-.366 .716
	Stress Kerja (X2)	.538	.182	.446	2.960 .005

a. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)

Sumber: Data primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil output SPSS di atas kita dapat melihat dimana nilai t hitung variabel Kepuasan Kerja (X1) bernilai negatif lebih kecil dari pada nilai t tabel ($-0.336 < 0.2483$) dengan tingkat signifikan di atas 0,05 yaitu 0.716 dan t hitung variabel Stress (X2) bernilai positif lebih besar dari pada nilai t tabel $2.960 > 0.2483$ dengan tingkat signifikan di bawah 0.05 yaitu 0.005. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji parsial dalam analisis regresi dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Variabel Kepuasan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap peningkatan *turnover intention* (Y).
- Variabel Stress Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan *Turnover intention* (Y).

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuda dan Ardana (2017: 5342-5343) yang menyatakan Kepuasan kerja berpengaruh secara negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta. Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan tidak serta merta menyebabkan tinggi rendahnya *turnover intention* karyawan.

c. Uji Simultan (Uji f)

Tabel 9
Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
1	Regression	168.521	2	84.260	4.570 .016 ^b
	Residual	737.526	40	18.438	
	Total	906.047	42		

a. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)

Sumber: Data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel 9 dapat diperoleh keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung yaitu sebesar 4.570. Sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu 0.016 yang dimana lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda ini layak digunakan, dan variabel independen yang meliputi Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen *Turnover intention*.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.431 ^a	.186	.145	4.29397
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)				

Sumber: Data primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui besarnya Adjusted R Square untuk variasi variabel dependen adalah 0.431, hal itu berarti 43.1% *turnover intention* dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan stress kerja. Sedangkan sisanya yaitu $1 - 0.431 = 0.569$ atau 56.9% menunjukkan bahwa *turnover intention* dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang diuji dalam penelitian ini. Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hidayati dan Trisnawati (2016:35) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja dan Stress kerja berpengaruh terhadap tingkat *turnover intentions* karyawan PT. Wahana Sahabat Utama, baik secara parsial maupun simultan.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada penelitian analisis dampak kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Yayasan Pendidikan Ariyanti dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Uji hipotesis pertama menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap peningkatan *turnover intention*, hal ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan di Yayasan Pendidikan Ariyanti tidak serta merta menyebabkan tinggi rendahnya *turnover intention*.
2. Uji hipotesis kedua menunjukkan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan *turnover intention*, hal ini dapat diartikan bahwa yang menyebabkan peningkatan *turnover intention* karyawan Yayasan Pendidikan Ariyanti adalah keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan akibat situasi dan kondisi pandemi COVID-19.
3. Uji hipotesis ketiga menunjukkan kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan *turnover intention* karyawan Yayasan Pendidikan Ariyanti disebabkan oleh kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi akibat dari situasi dan kondisi pandemi COVID-19.

Daftar Pustaka

- Anoraga, Pandji. (2006). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, Cipta. (2013). Hubungan Antara *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*. 1(2). 1-9.
- Ghozali, Imam. (2011). Analisis Multivariate SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. (2001). Manajemen Personal & Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Hidayati, Nurul & Trisnawati Dewi. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap *Turnover intentions* Karyawan Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama. *Jurnal EKSIS*. 11(1). 22-37.
- Irbayuni, Sulastri (2012) Pengaruh Kopensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja pada PT Surya Sumber Daya Energi Surabaya. *Jurnal NeO-Bis*. 6(1). 1-12.
- Isjianto, M. (2005). Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Issa, Dua'a Abdul Rahim Mohammad; Fais Ahmad; Gelaidan, Hamid Mahmood. (2013). Job Satisfaction and *Turnover intention* Based on Sales Person Standpoint. *Middle East Journal of Scientific Research*. 14(4).525-531.

- Mangkunegara, A. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, M. T., Intan ratnawati. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang. *Diponegoro Journal of Management*. 1(2). 145-157.
- Mathis, Robert L. Jackson, John H. (2001). human resource management. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurhendar, Siti. (2007). Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi (studi kasus pada CV. Aneka Ilmu semarang).
- Putra, Bonaventura Ridya. (2012). Pengaruh Job Stressor Terhadap *Turnover intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*. 1(2). 72-81.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Umam, Khaerul. (2010). Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Umar, Husein. (2003). Metode Riset Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Yucel, Ilhami. 2012. Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and *Turnover Intention*: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*. 7(20). 44-58.
- Yuda, Ida Bagus Dwihana Parta & Ardana, I Komang. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 6(10). 5319-5347.