



Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Sicepat Cabang Pondok Aren

Andrian Pratama ^{1*}, Yusuf Supardi ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article History:

Received (11-11-2024)

Revised (18-11-2024)

Accepted (5-12-2024)

Keywords:

Job Satisfaction, Job Stress,
Turnover Intention

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work stress on turnover intention in employees of PT. Sicepat Ekspres Pondok Aren Branch, both partially and simultaneously. The method used is a quantitative method with a descriptive approach. The population in this study amounted to 60 respondents. The sampling technique used saturated sampling and the sample obtained in this study amounted to 60 respondents. The data analysis technique used regression analysis. The results of this study are that job satisfaction has a significant effect on turnover intention at PT. Sicepat Ekspres Pondok Aren Branch. Work stress has a significant effect on turnover intention at PT. Si Cepat Ekspres Pondok Aren Branch. Job satisfaction and work stress have a significant effect on turnover intention at PT. Si Cepat Ekspres Pondok Aren Branch.

Kata Kunci:

Kepuasan Kerja, Stres
Kerja, Turnover Intention

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pondok Aren, baik parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan Deskriptif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 60 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada PT. Sicepat Ekspres Cabang Pondok Aren. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada PT. Si Cepat Ekspres Cabang Pondok Aren. Kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada PT. Si Cepat Ekspres Cabang Pondok Aren.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Setiap bisnis yang dijalankan selalu menuntut para pengusaha untuk beradaptasi dan bertahan dari berbagai jenis persaingan dan perubahan yang terjadi. Dalam konteks ini, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu aspek yang paling krusial. Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan. Tanpa karyawan yang berkomitmen dan produktif, tujuan perusahaan tidak akan tercapai. PT. Sicepat Ekspres Indonesia, yang berdiri sejak tahun 2014, telah menjadi salah satu pilihan utama bagi pelanggan yang membutuhkan layanan pengiriman yang andal dan efisien di Indonesia. Sejak awal kemunculannya, Sicepat berkembang pesat, terutama dengan meningkatnya popularitas e-commerce di Indonesia. Masyarakat yang sudah terbiasa berbelanja online membuat kebutuhan akan jasa pengiriman meningkat, dan Sicepat pun merespons dengan memperluas jangkauan cabang hingga ke seluruh Indonesia.

Namun, untuk tetap relevan dan kompetitif, perusahaan harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung. Dalam era pertumbuhan ekonomi yang cepat, terutama di sektor e-commerce, perusahaan ekspedisi seperti Sicepat harus terus mengembangkan layanan mereka. Hal ini mencakup memberikan promosi ongkos kirim yang menarik dan menjalin kerja sama yang erat dengan platform e-commerce. Selain itu, peningkatan kualitas SDM di perusahaan juga menjadi perhatian utama. Keberadaan karyawan yang dikelola dengan baik adalah kunci untuk memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan perusahaan. Jika karyawan merasa tidak puas atau tidak termotivasi, ini dapat berakibat pada tingginya tingkat turnover. Di PT. Sicepat Ekspres,

*Corresponding author.

E-mail: pandrian580@gmail.com

khususnya di cabang Pondok Aren, masalah turnover ini cukup mengkhawatirkan. Tingginya angka pengunduran diri karyawan dapat dilihat sebagai indikator adanya masalah yang lebih dalam terkait dengan kepuasan kerja dan kondisi psikologis karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan di Sicepat Pondok Aren, banyak di antara mereka yang mengeluhkan kurangnya kesempatan untuk pengembangan diri. Mereka merasa terjebak dalam rutinitas yang sama selama bertahun-tahun tanpa adanya pelatihan atau kesempatan untuk belajar hal baru. Selain itu, masalah finansial juga menjadi perhatian serius. Gaji dan insentif yang diterima karyawan sering kali dianggap tidak memadai, apalagi dengan meningkatnya biaya hidup. Ketidakpuasan ini membuat karyawan merasa tidak terikat dengan perusahaan dan berkeinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Rendahnya kepuasan kerja ini tercermin dalam tingginya angka pengunduran diri. Dalam dua tahun terakhir, jumlah karyawan yang memilih untuk keluar dari perusahaan ini meningkat signifikan. Hal ini menunjukkan adanya hubungan erat antara kepuasan kerja dan keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Salah satu faktor lain yang berkontribusi pada tingginya turnover adalah kurangnya rotasi dalam departemen kerja. Banyak karyawan merasa stres akibat pekerjaan yang monoton dan tidak ada kesempatan untuk mengeksplorasi peran yang berbeda. Selain itu, beberapa karyawan juga terpaksa mencari pekerjaan sampingan, seperti menjadi pengemudi ojek online, karena merasa hasil kerja di Sicepat tidak mencukupi kebutuhan hidup mereka. Situasi ini menciptakan lingkungan kerja yang kurang mendukung, di mana karyawan merasa tertekan dan tidak mampu memberikan yang terbaik. Ketika karyawan dihadapkan pada tantangan, seperti pelanggan yang sulit dihubungi atau masalah dalam pengiriman, hal ini dapat menyebabkan stres yang berkepanjangan. Tanpa dukungan yang memadai dari perusahaan, karyawan akan merasa semakin terbebani.

Dalam konteks ini, manajemen SDM di PT. Sicepat Ekspres perlu melakukan evaluasi mendalam terhadap kondisi kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan motivasi karyawan. Dengan memahami akar permasalahan, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan lingkungan kerja. Hal ini termasuk memberikan pelatihan yang relevan, meningkatkan komunikasi antara atasan dan karyawan, serta memberikan insentif yang lebih adil dan sesuai dengan harapan karyawan. Penting untuk dicatat bahwa turnover karyawan tidak hanya berdampak pada produktivitas perusahaan, tetapi juga dapat meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan bagi karyawan baru. Oleh karena itu, Sicepat perlu mengembangkan strategi untuk mempertahankan karyawan yang berharga dan menciptakan budaya kerja yang positif.

Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bukan hanya tanggung jawab manajemen, tetapi juga merupakan investasi jangka panjang untuk keberlanjutan perusahaan. Dengan memastikan karyawan merasa dihargai, didukung, dan memiliki peluang untuk berkembang, perusahaan akan dapat meminimalkan turnover dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Selain itu, penting bagi Sicepat untuk terus berinovasi dalam layanan mereka dan beradaptasi dengan kebutuhan pelanggan. Ini termasuk penggunaan teknologi untuk meningkatkan efisiensi operasional dan menyediakan pengalaman pelanggan yang lebih baik. Dengan menggabungkan peningkatan SDM dan inovasi layanan, Sicepat dapat meningkatkan daya saingnya di pasar yang semakin kompetitif.

Secara keseluruhan, pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci untuk menghadapi tantangan di industri ekspedisi yang terus berkembang. Dengan memahami dan mengatasi masalah yang dihadapi karyawan, perusahaan tidak hanya akan dapat mempertahankan talenta terbaik, tetapi juga mendorong pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang. Transformasi ini memerlukan komitmen dan usaha dari semua level dalam organisasi, dan hasilnya akan menciptakan budaya kerja yang sehat serta meningkatkan kepuasan pelanggan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pondok Aren, baik parsial maupun secara simultan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi dalam Hasrudy, Adith, Zulaspan (2022:130) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan Kepuasan kerja akan membentuk suasana nyaman dan semangat kerja tinggi. Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Pengaruh kepuasan kerja menurut Afandi dalam Tiswanti, dkk (2022:7)

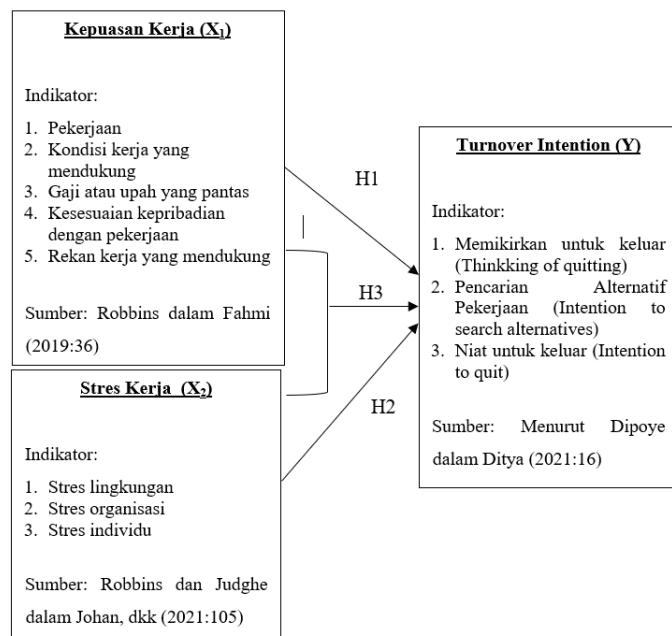
sebagai berikut: Terhadap produktifitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul.

Stres Kerja

Mangkunegara dalam Vergio, dkk (2019:2) mengemukakan bahwa "stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan". Stres kerja ini terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, susah tidur, tidak bisa rileks, cemas dan lain-lain. Mangkunegara dalam Vergio, dkk (2019:2) mengartikan stres kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup dan gangguan lainnya. Sedangkan menurut Gibson dalam Agustinus dan Nadiyah (2022:611) "Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkaran, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Turnover Intention

Arti *Intention* yaitu niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *Turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dapat di definisikan bahwa "*Turnover intention* merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan di antaranya keinginan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi menurut Ronald dan Milkha dalam Yohana dan Dedi (2021). Selanjutnya Menurut Amalia & Setyaningrum (2023:3718) mendefinisikan turnover intention sebagai keinginan untuk berpindah karyawan dalam suatu perusahaan. Turnover yang tinggi dapat mengakibatkan dampak buruk bagi perusahaan seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Robbins dan Judge dalam Robi (2019:22), Turnover intention adalah suatu sikap atau tahapan dimana seorang karyawan dapat meninggalkan perusahaan secara sukarela karena kinerja yang buruk saat ini dan ketersediaan pekerjaan lain.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap Turnover intention pada karyawan PT. Sicepat Ekpres Cabang Pondok Aren secara parsial.
- H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap Turnover intention pada karyawan PT. Sicepat Ekpres Cabang pondok aren Secara Parsial.
- H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover intention pada karyawan PT. Sicepat Ekpres Cabang pondok aren secara Simultan

3. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. Sicepat Ekpres Cabang Pondok Aren yang Berjumlah 60 karyawan. Dari penelitian ini 60 karena jumlah populasi yang sedikit kurang dari 100 orang, maka dari itu penelitian menggunakan metode sampel jenuh/sensus yang berarti menggunakan seluruh populasi berjumlah 60 orang. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala *likert* : Sangat tidak setuju (bobot 1), Tidak setuju (bobot 2), Kurang setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana (X_1) Terhadap (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	15.225	4.729		3.220	.002
Kepuasan Kerja	.649	.108	.621	6.040	<.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15,225 + 0,649X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Nilai konstanta sebesar 15,225 diartikan bahwa jika variabel kepuasan kerja (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai *turnover intention* (Y) sebesar 15,225 *point*. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,649 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel stress kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepuasan kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada *turnover intention* (Y) sebesar 0,649 *point*.

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana (X_2) Terhadap (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	17.669	3.267		5.409	<.001
Stres Kerja	.598	.075		.725	8.028 <.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17,669 + 0,598X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Nilai konstanta sebesar 13,721 diartikan bahwa jika variabel stress kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai *turnover intention* (Y) sebesar 17,669 *point*. Nilai koefisien regresi stress kerja (X_2) sebesar 0,598 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepuasan kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel stres kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada *turnover intention* (Y) sebesar 0,598 *point*.

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	10.603	4.043		2.623	.011
Kepuasan Kerja	.305	.112	.292	2.723	.009
Stres Kerja	.454	.088	.551	5.146	<.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,603 + 0,305X_1 + 0,454X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 10,603 diartikan bahwa jika variabel kepuasan kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka *turnover* (Y) hanya akan bernilai sebesar 10,603 *point*.
- Nilai kepuasan kerja (X_1) 0,305 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel stress kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepuasan kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada *turnover intention* (Y) sebesar 0,305 *point*.
- Nilai stres kerja (X_2) 0,454 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepuasan kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel stres kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada *turnover intention* (Y) sebesar 0,454 *point*.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (X_1) Terhadap (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.772	.376	4.530

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X_1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,772 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* sebesar 77,2% sedangkan sisanya sebesar (100-77,2%) = 22,8% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (X_2) Terhadap (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.670	.665	3.701

a. Predictors: (Constant), stress kerja(X_2)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,670 maka dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* sebesar 67% sedangkan sisanya sebesar (100-67%) = 33% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.544	3.870

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,560 maka dapat disimpulkan bahwa variabelkepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* sebesar 56% sedangkan sisanya sebesar (100-56%) = 44% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepuasan Kerja (X_1) Terhadap Turnover Intention (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1(Constat)	8.760	6.611			1.325	.190
Kepuasan Kerja	.780	.147			.570	5.288<.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,288 > 1,671$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho value < Sig.0,050$ atau ($0,001 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Tabel 8. Hasil Uji t Variabel Stres Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1(Constant)	17.669	3.267			5.409	<.001
Stres Kerja	.598	.075			.725	8.028 <.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,028 > 1,671)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho value < Sig. 0,050$ atau $(0,001 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap turnover intention pada PT. Si Cepat Ekspres Cabang Pondok Aren.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Hipotesis (Uji F) Variabel Kepuasan Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂) Terhadap Turnover Intention (Y) Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1126.070	2	563.035	39.491	<.001 ^b
	Residual	812.664	57	14.257		
	Total	1938.733	59			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(39,491 > 2,77)$, hal ini juga diperkuat dengan $\rho value < Sig. 0,050$ atau $(0,001 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara antara kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada PT. Si Cepat Ekspres Cabang Pondok Aren.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15,225 + 0,649X_1$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,772 atau sebesar 77,2 %, sedangkan sisanya sebesar 22,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(95,288 > 1,671)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT. Si Cepat Ekspres Cabang Pondok Aren. Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14,224 + 0,670X_2$. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,670 atau sebesar 67% sedangkan sisanya sebesar 33% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(8,028 > 1,671)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap turnover intention pada PT. Si Cepat Ekspres Cabang Pondok Aren. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,603 + 0,305X_1 + 0,454X_2$. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,560 atau sebesar 56% sedangkan sisanya 44% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(39,491 > 2,77)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention secara simultan pada PT. Si Cepat Ekspres Cabang Pondok Aren.

5. PENUTUP

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,225 + 0,649X_1$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,772 atau sebesar 77,2 %, sedangkan sisanya sebesar 22,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(95,288 > 1,671)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT. Si Cepat Ekspres Cabang Pondok Aren. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,603 + 0,305X_1 + 0,454X_2$. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,560 atau sebesar 56% sedangkan sisanya 44% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung

> t tabel (8,028 > 1,671). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap turnover intention pada PT. Si Cepat Ekspres Cabang Pondok Aren. Kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan $Y = 10,603 + 0,305X_1 + 0,454X_2$. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,560 atau sebesar 56% sedangkan sisanya 44% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > F tabel atau ($39,491 > 2,77$). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention secara simultan pada PT. Si Cepat Ekspres Cabang Pondok Aren.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2020). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Amalia, R., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh job stress dan servant leadership terhadap turnover intention dimediasi self-efficacy pada CV. Berkat Sinar Harapan Cikarang Barat. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 3718-3727.
- Ardana. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto. (2017). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmoko, R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. CNC Departemen Welding Subframe. E-Campus Pelita Bangsa.
- Dewi, A. P., & Putri, A. M. D. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 1076-1088..
- Fathoni, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.
- Firmansyah, & Mahardhika. (2021). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(1), 23-32.
- Marwansyah. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, & Jackson. (2021). Human Resource Management (Edisi 10 Jilid 3). Jakarta: Salemba Empat.
- Nugroho, A. (2021). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah: Studi kasus Kabupaten Kudus. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 2(1), 98-107.
- Rivai, V. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). Manajemen. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2020). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Siswanto. (2021). Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397-407.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A., & Nadiyah. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(3), ISSN: 2541-1332.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.