

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

4.1.1 Gambaran Obyek Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Draco Internasional Jakarta. Dengan karyawan menjadi obyek penelitian, di dapati sebanyak 106 karyawan, dengan 98 karyawan yang layak di jadikan sampel yang layak dengan kriteria populasi dan sampel yaitu karyawan tetap yang telah bekerja di atas 1 tahun, sampel menggunakan *nonprobability sampling*, data primer di olah secara regresi linear berganda dengan Software IBM SPSS 27.

4.1.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebar luaskan kepada sebanyak 98 karyawan yang di jadikan sampel dengan kriteria Karyawan tetap yang sudah bekerja selama 1 tahun diperoleh data karakteristik responden sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jawaban Responden	Persentase
Laki-Laki	42	42,8 %
Perempuan	56	57,2 %
Total	98	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan data 4.1 dari total responden, sebanyak 42 orang atau 42,8% adalah laki-laki, sedangkan 56 orang atau 57,2% adalah perempuan. Kesimpulannya, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, yang menunjukkan bahwa lebih banyak perempuan yang berpartisipasi dibandingkan laki-laki, dari total 98 responden yang dimintai keterangan.

b. Pendidikan

Tabel 4.2 Karakteristik Pendidikan responden

Pendidikan responden	Jawaban Responden	Persentase
SMA	10	10,3 %
D3	3	3 %
S1	60	61,3 %
S2	22	22,4 %
S3	3	3 %
Total	98	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan data 4.2 dari total responden, sebanyak 10 orang atau 10,3% berpendidikan SMA, 3 orang atau 3% berpendidikan D3, 60 orang atau 61,3% berpendidikan S1, 22 orang atau 22,4% berpendidikan S2, dan 3 orang atau 3% berpendidikan S3, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan S1, dikarenakan banyak posisi yang harus di isi dengan pendidikan S1, dari total 98 responden yang dimintai keterangan.

c. Karakteristik Responden Lama Bekerja

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Lama bekerja

Waktu	Jawaban Responden	Persentase
1 Tahun	11	11,2 %
2 – 3 Tahun	28	28,5 %
4 – 5 Tahun	39	39,8 %
> 5 Tahun	20	20,5 %
Total	98	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan data 4.3 sebanyak 11 orang atau 11,2% memiliki lama bekerja selama 1 tahun, 28 orang atau 28,5% memiliki lama bekerja selama 2-3 tahun, 39 orang atau 39,8% memiliki lama bekerja selama 4-5 tahun, dan 20 orang atau 20,5% memiliki lama bekerja lebih dari 5 tahun. kesimpulannya, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki lama bekerja selama 4-5 tahun, dari total 98 responden yang dimintai keterangan.

d. Karakteristik Responden Tingkat Penghasilan

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Tingkat Penghasilan

Penghasilan	Jawaban Responden	Persentase
Rp 4.500.000	10	10,2 %
RP 4.600.000 – Rp5.000.000	29	29,5 %
RP 5.100.000 – Rp 6.000.000	38	38,9 %
Rp 6.000.000 >	21	21,4 %
Total	98	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan data 4.4 Dari total responden, sebanyak 10 orang atau 10,2% memiliki penghasilan sebesar Rp 4.500.000, 29 orang atau 29,5% memiliki penghasilan antara Rp 4.600.000 hingga Rp 5.000.000, dan 38 orang atau 38,9% memiliki penghasilan antara Rp 5.100.000 hingga Rp 6.000.000. Kesimpulannya, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki penghasilan antara Rp 5.100.000 hingga Rp 6.000.000, yang menunjukkan bahwa kelompok ini merupakan yang paling dominan dalam sampel ini. Sementara itu, kelompok dengan penghasilan sebesar Rp 4.500.000, dari tingkat penghasilan dapat di lihat PT. Draco Internasional memberikan gaji yang layak kepada karyawan.

4.1.3 Hasil Uji Statistik Deskriptif

a. Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (X1)

Tabel 4.5 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja (X1)

	N	Descriptive Statistics				Keterangan
		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
Pekerjaan yang menarik	98	1	5	4.42	.745	SS
Kesempatan untuk belajar	98	2	5	4.19	.531	SS
Rasa keadilan yang diberikan instansi sesuai beban pekerjaan	98	1	5	3.76	.964	SS
Mempunyai peluang untuk mendapatkan promosi	98	1	5	4.07	.503	SS
Adanya rasa keadilan guna memperoleh promosi	98	1	5	4.01	.508	SS
Memiliki peluang untuk memperluas keahliannya	98	1	5	3.95	.505	SS

Berupa atasan mampu memberikan keadilan di dalam penugasan	98	1	5	4.53	.749	SS
Atasan dapat memberikan penugasan berdasarkan kompetensi	98	1	5	4.17	.942	SS
Atasan mampu memberi keadilan dalam pengambilan keputusan mengenai pekerjaan	98	1	5	4.36	.888	SS
Valid N (listwise)	98					

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.5 pada hasil uji statistik deskriptif di dapat nilai *min* 1 dan *max* 5 artinya rentang jawaban sangat tidak setuju dan sangat setuju, keseluruhan nilai standar deviasi menjauhi 0 artinya variasi jawaban dari responden tinggi.

Kesimpulannya Kepuasan Kerja (X1) didapati nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan indikator Atasan mampu memberi keadilan dalam pengambilan keputusan mengenai pekerjaan artinya indikator tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap *turnover intention*. Rata-rata terendah pada indikator Rasa keadilan yang diberikan instansi sesuai beban pekerjaan artinya pada indikator tersebut memberikan pengaruh yang lemah terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat rata-rata nilai jawaban di atas 4,19 yang artinya pada rata-rata jawaban variabel Kepuasan Kerja (X1) yaitu Sangat setuju, secara keseluruhan rata-rata jawaban responden setuju dan sangat setuju

b. Hasil Uji Statistik Deskriptif Stres kerja (X2)

Tabel 4.6 Hasil Uji Statistik Deskriptif Stres kerja (X2)

	N	Descriptive Statistics			
		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban kerja yang berlebihan	98	1	5	4.22	.891
Beban kerja yang diberikan kepada karyawan yang melebihi batas kemampuannya dan melebihi tanggung jawab pekerjaan tersebut	98	1	5	4.20	.642

Tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	98	1	5	4.40	.654
Umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai	98	1	5	4.34	.688
Tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab	98	1	5	3.20	1.485
Valid N (listwise)	98				

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.6 pada hasil uji statistik deskriptif di dapat nilai *min* 1 dan *max* 5 artinya rentang jawaban sangat tidak setuju dan sangat setuju, keseluruhan nilai standar deviasi menjauhi 0 artinya variasi jawaban dari responden tinggi.

Kesimpulannya Stres kerja (X2) didapati nilai rata-rata tertinggi pada indikator Tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, artinya indikator tersebut memberikan pengaruh terhadap *turnover intention*, dan indikator terendah pada indikator tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab artinya indikator tersebut memberikan dampak yang lemah terhadap *turnover intention*.

Rata-rata total nilai keseluruhan di atas 4,00 dan 4,19 yang artinya rata-rata jawaban responden pada hasil uji statistik deskriptif Stres kerja (X2) yaitu S atau Setuju dan SS atau Sangat Setuju, secara keseluruhan rata-rata jawaban responden setuju dan sangat setuju

b. Hasil Uji Statistik Deskriptif *Turnover intention* (Y)

Tabel 4.7 Hasil Uji Statistik Deskriptif *Turnover intention* (Y)

	Descriptive Statistics					Keterangan
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
Pikiran untuk keluar	98	1	5	3.06	1.391	SS
Keinginan untuk mencari pekerjaan lain	98	2	5	4.15	.563	SS
Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi	98	2	5	4.02	.574	SS
Valid N (listwise)	98					

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.7 pada hasil uji statistik deskriptif di dapat nilai *min* 1 dan *max* 5 artinya rentang jawaban sangat tidak setuju dan sangat setuju, keseluruhan nilai standar deviasi menjauhi 0 artinya variasi jawaban dari responden tinggi.

Kesimpulannya *turnover intention* (Y) didapati nilai rata-rata tertinggi pada indikator keinginan untuk mencari kerja lain, sebesar 4,15 artinya indikator tersebut memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* dan jawaban terlemah pada variabel pikiran untuk keluar sebesar 3,06 artinya variabel tersebut memberikan pengaruh yang sedikit terhadap *turnover intention*.

4.1.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk melihat hasil keputusan uji validitas dengan melihat nilai *Persons Corellations* sebagai *r* hitung dengan keputusan, apabila *r* hitung lebih besar dari pada *r* tabel (*r* hitung > *r* tabel) maka data terdistribusi valid dan apabila *r* hitung lebih kecil dari pada *r* tabel (*r* hitung < *r* tabel) maka data terdistribusi tidak valid. *r* tabel pada penelitian ini sebesar 0,1968. Berikut hasil uji validitas pada seluruh variabel

a. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	r tabel	Keputusan
X1.1	0,053	0.1968	Valid
X1.2	0,000	0.1968	Valid
X1.3	0,000	0.1968	Valid
X1.4	0,000	0.1968	Valid
X1.5	0,000	0.1968	Valid
X1.6	0,000	0.1968	Valid
X1.7	0,007	0.1968	Valid
X1.8	0,000	0.1968	Valid
X1.9	0,000	0.1968	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.8 hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja (X1) Nilai pada *Pearson Correlation* atau r hitung lebih besar dari r tabel, artinya seluruh pernyataan pada variabel kepuasan kerja terdistribusi valid dan tidak perlu di lakukan pengujian ulang.

b. Hasil Uji Validitas Variabel Stres kerja (X2)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Stres kerja (X2)

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	r tabel	Keputusan
X2.1	0,000	0.1968	Valid
X2.2	0,151	0.1968	Valid
X2.3	0,000	0.1968	Valid
X2.4	0,000	0.1968	Valid
X2.5	0,000	0.1968	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.9 hasil uji validitas pada variabel Stres kerja (X2) Nilai pada *Pearson Correlation* atau r hitung lebih besar dari r tabel, artinya seluruh pernyataan pada variabel stres kerja terdistribusi valid dan tidak perlu di lakukan pengujian ulang.

c. Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover intention* (Y)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover intention* (Y)

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	r tabel	Keputusan
Y.1	0,920	0.1968	Valid
Y.2	0,167	0.1968	Valid
Y.3	0,078	0.1968	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.10 hasil uji validitas pada variabel *turnover intention* (Y) Nilai pada *Pearson Correlation* atau r hitung lebih besar dari r tabel, artinya seluruh pernyataan pada variabel *turnover intention* terdistribusi valid dan tidak perlu di lakukan pengujian ulang.

d. Hasil Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas diterima apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 sedangkan apabila *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka data tersebut tidak reliabel.

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Ket	Tingkat
Kepuasan Kerja (X1)	0.921	9	Reliabel	Sangat Tinggi
Stres kerja (X2)	0.990	5	Reliabel	Sangat Tinggi
<i>Turnover intention</i> (Y)	0.981	3	Reliabel	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2024

Pada data 4.13 dapat di lihat seluruh nilai *Cronbach's Alpha* Pada seluruh variabel di atas 0,60 dan di atas 0,799 yang artinya variabel Kepuasan Kerja (X1), Stres kerja (X2) dan *turnover intention* (Y), Reliabel dan memiliki tingkat reliabilitas di atas 0,80 yang artinya sangat tinggi.

4.1.5 Hasil Analisis Data

a. Hasil Uji Asumsi Klasik

Menurut Sugiyono (2024) pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. uji asumsi

klasik meliputi uji Normalitas, Uji Mutikolenialitas dan uji Heterokedestisitas. berikut hasil Uji Asumsi klasik pada penelitian ini :

b. Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

OneSample KolmogorovSmirnov Test		
Variabel	Asymp. Sig. (2tailed)	Keterangan
X1	0,221	Berdistribusi normal
X2	0,200	Berdistribusi normal
Y	0,103	Berdistribusi normal

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2023

Berdasarkan data 4.12 dengan dasar pengambilan keputusan apabila signifikan pada tabel *OneSample KolmogorovSmirnov Test* apabila signifikan $< 0,50$ artinya data terdistribusi tidak normal. Sedangkan hasil uji normalitas pada penelitian ini nilai signifikan lebih besar dari $0,05$ artinya variabel Kepuasan Kerja (X1), Stres kerja (X2) dan *turnover intention* (Y), terdistribusi normal.

c. Hasil Uji Multikolinealitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinealitas

Coefficients		Keterangan
Variabel	VIF	
Kepuasan Kerja (X1)	1.037	Tidak Terjadi Multikolenialitas
Stres kerja (X2)	1.037	Tidak Terjadi Multikolenialitas

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan data 4.13 Pada tabel *Coefficients* dengan dasar pengambil keputusan Nilai VIF (< 10.0) artinya tidak adanya terjadi gejala *multikolinearitas*, Nilai (>10.0) terjadi gejala *multikolinearitas*. Sedangkan pada hasil uji pada nilai VIF lebih kecil dari 10.0 artinya variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Stres kerja (X2) terdistribusi tidak adanya terjadi gejala *multikolinearitas*.

d. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients		Keterangan
Variabel	Sig.	
Kepuasan Kerja (X1)	.301	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Stres kerja (X2)	.215	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan data 4.14 Pada tabel *Coefficients* dengan dasar pengambil keputusan uji heteroskedastisitas dengan *glesjer* Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tidak terjadi heteroskedastisitas dan Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan pada hasil uji heteroskedastisitas *glesjer* pada seluruh variabel di dapati nilai Signifikansi di atas 0,05 artinya tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda melibatkan estimasi koefisien regresi teknik seperti metode kuadrat terkecil (OLS - Ordinary Least Squares). Setelah estimasi koefisien diperoleh, dilakukan pengujian hipotesis untuk mengevaluasi signifikansi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Selain itu, analisis regresi linear berganda juga memberikan informasi tentang seberapa baik model yang dibangun cocok dengan data yang diamati.

Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	22.844	2.108		6.092	.012		
	X1	3.044	.053	.087	3.122	.000	.965	1.037
	X2	2.002	.058	.003	2.123	.000	.965	1.037

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 22.844 + 3.044X_1 + 2.002 X_2$$

Keterangan :

$Y = Turnover\ intention$

$\alpha =$ Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3 =$ Koefisien Regresi $X_1 =$ Kepuasan Kerja

$X_2 =$ Stres kerja

$e =$ Standar Error

Berdasarkan data pada tabel 4.15 dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Koefisien untuk Coefisient (22.844) menunjukkan bahwa, dengan mempertahankan nilai Kepuasan Kerja dan Stres Kerja tetap, setiap unit peningkatan dalam Coefisient diharapkan berkontribusi sebesar 22.844 unit dalam peningkatan *turnover intention*.
2. Koefisien untuk Kepuasan Kerja (3.044) menunjukkan bahwa, dengan mempertahankan nilai Stres Kerja dan Cefisient tetap, setiap unit peningkatan dalam Kepuasan Kerja diharapkan berkontribusi sebesar 3.044 unit, artinya kepuasan kerja meningkat maka *turnover intention* meningkat, hasil tersebut tentunya bertentangan dengan teori, yang mengatakan apabila kepuasan kerja karyawan meningkat maka turnover akan menurun, hal tersebut bisa terjadi apabila karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi mungkin merasa lebih percaya diri untuk beralih pekerjaan, karena mereka merasa memiliki sumber daya (seperti keterampilan dan pengalaman) yang cukup untuk bersaing di pasar kerja (Victor, 2024)
3. Koefisien untuk Stres Kerja (2.002) menunjukkan bahwa, dengan mempertahankan nilai Kepuasan Kerja dan Cefisient tetap, setiap unit peningkatan dalam Stres Kerja diharapkan berkontribusi sebesar 2.002 unit dalam peningkatan *turnover intention* , apabila stres kerja meningkat maka *turnover intention* akan meningkat

4.1.7 Uji Hipotesis

a. Hasil Uji F Simultan

Tabel 4.16 Hasil Uji F Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.775	2	.888	12.358	.004 ^b
	Residual	235.827	95	2.482		
	Total	237.602	97			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.16 nilai f hitung sebesar 12.358 dan f tabel sebesar 2,103 ($12.358 > 2,103$) dan nilai signifikansi 0,001 ($0,001 < 0,05$) disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1), Stres kerja (X2) secara bersama–sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) atau berpengaruh simultan, dan model penelitian ini layak untuk menguji pengaruh dari variabel Kepuasan Kerja (X1), Stres kerja (X2) terhadap *turnover intention*.

b. Hasil Uji t Parsial

Berdasarkan data pada tabel 4.17 maka dapat di ambil keputusan pada uji t parsial sebagai berikut :

Tabel 4.17 Hasil Uji t Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.844	2.108		6.092	.012		
	X1	3.044	.053	.087	3.122	.000	.965	1.037
	X2	2.002	.058	.003	2.123	.000	.965	1.037

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2024

c. Hasil Uji t Parsial

Berdasarkan data pada tabel 4.17 maka dapat di ambil keputusan pada uji t parsial sebagai berikut :

1) Kepuasan Kerja (X1) Terhadap *Turnover intention* (Y)

Kepuasan Kerja (X1) memiliki t hitung > t tabel yaitu $3.122 > 1,505$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dan nilai sig $0.000 < 0,05$. Artinya pengujian hipotesis pada variabel Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

2) Stres kerja (X2) Terhadap *Turnover intention* (Y)

Stres kerja (X2) memiliki t hitung > t tabel yaitu $2,123 > 1,505$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dan nilai sig $0.000 < 0,05$. Artinya pengujian hipotesis pada variabel Stres kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y)

b. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986 ^a	.907	.913	1.576

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan data tabel 4.19 Hasil perhitungan *model summary* di atas memiliki nilai *R square* koefisien determinasi sebesar 0,907 atau 90,7%. Hal ini berarti *turnover intention* akan dipengaruhi Kepuasan kerja (X1), Stres kerja (X2) dan sebesar 90,7%. Adapun sisa 9,3% dipengaruhi oleh variabel diluar model penelitian ini. Berdasarkan nilai *R square* sebesar 98,6 nilai tersebut berada pada ambang 0,80 - 1, 000 yang artinya memiliki pengaruh yang sangat kuat antar variabel.

4.2 Pembahasan

4.1.1 Kepuasan Kerja (X1) Berpengaruh Terhadap *Turnover intention* (Y)

Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Y), hal ini sejalan dengan penelitian Lestari & Mujiati (2021) dan Budiyo, (2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover intention*. Menurut Adams (2019), karyawan yang merasa *overqualified* atau mendapatkan lebih banyak daripada yang mereka butuhkan mungkin mencari pekerjaan yang lebih sesuai dengan tingkat keterampilan dan ekspektasi mereka. Victor (2019) menyatakan bahwa karyawan yang sangat puas dengan pekerjaannya mungkin memiliki ekspektasi tinggi bahwa keterampilan mereka dapat membawa mereka ke peluang yang lebih baik di tempat lain. Selain itu, teori mobilitas karir menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan rasa percaya diri yang memungkinkan karyawan untuk mengeksplorasi opsi lain tanpa rasa takut akan ketidakpastian (Arthur & Rousseau, 2019). Deci dan Ryan (2019) menyatakan bahwa karyawan yang merasa sangat kompeten dan memiliki otonomi yang tinggi mungkin terdorong untuk mencari tantangan baru di luar organisasi mereka saat ini. Semua teori ini menunjukkan bahwa dalam situasi tertentu, kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk mencari peluang karir yang lebih baik di tempat lain, sehingga meningkatkan *turnover intention*.

4.1.2 Stres kerja (X2) Berpengaruh Terhadap *Turnover intention* (Y)

Stres kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Y). nilai rata-rata jawaban tertinggi pada pernyataan indikator yaitu Tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, artinya indikator tersebut memberikan pengaruh terhadap *turnover intention*.

Salah satu teori yang relevan dalam memahami hubungan antara stres kerja dan *turnover intention* adalah Teori Stres-Koping (Stress-Coping Theory). Teori ini mengemukakan bahwa stres timbul ketika individu mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan lingkungan kerja dan sumber daya yang dimiliki untuk mengatasi tuntutan tersebut. Stres kerja dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan, termasuk keinginan untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi.

Salah satu kutipan yang dapat mendukung penggunaan teori ini adalah:

"Teori Stres-Koping menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami karyawan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku mereka di tempat kerja, termasuk niat untuk meninggalkan pekerjaan. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya yang dimiliki untuk mengatasi tuntutan tersebut dapat memicu keinginan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih baik.

Menurut Mangkunegara (2021) terdapat hubungan positif antara tingkat stres kerja dan *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami seseorang, semakin tinggi kemungkinan dia memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian (Lestari & Mujiati, 2021) dan (Budiyono, 2021) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.