



JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI

P-ISSN 2339-0603

E-mail: analisa.journal@untag-banyuwangi.ac.id

ANALISIS PENYEBAB *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT HOKI MARINE CORP BANYUWANGI

Ni Kadek Yuliandari, Ni Made Nadia S, Arif Rahman, Hairul Anwar

¹ *manajemen Department, Faculty of Economic, Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi*

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Hoki Marine Corp Banyuwangi. Berdasarkan data yang sudah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian dengan menggunakan model regresi linier berganda, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut. Variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Hoki Marine Corp Banyuwangi. Variabel Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Hoki Marine Corp Banyuwangi. Variabel Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Hoki Marine Corp Banyuwangi. Variabel Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Hoki Marine Corp Banyuwangi. Variabel independen Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* adalah variabel Stres Kerja..

Article History

Keywords

Earnings management;
audit quality; good
corporate governance;
Audit Committee

INTRODUCTION

Sumber Daya Manusia merupakan hal utama yang harus dimiliki oleh sebuah perusahaan atau organisasi. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan sumber daya manusia yang baik dan bermutu karena maju mundurnya perusahaan sangat tergantung pada segi kualitas sumber daya manusianya. Menurut Indrasari, Ansory (2018:57) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu cara untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan. Oleh karena itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya dengan sebaik mungkin agar bisa bersaing dengan kompetitornya dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

PT Hoki Marine Corp merupakan perusahaan yang memiliki keinginan untuk berkembang dan mencapai tujuan. PT Hoki Marine adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang ekspor ikan hias. Perusahaan ini sudah melakukan ekspor di berbagai Negara seperti Miami, Texas, New Jersey, New York, Washington DC, New Meksiko, Australia, Malaysia, Singapura, China, Hongkong, Taiwan, Jepang, Korea dan sebagainya. Tentunya perusahaan ini memiliki tujuan yang ingin dicapai, berbagai

cara pastinya telah dilakukan dari segi meningkatkan kualitas produksi maupun dengan meningkatkan kualitas SDM. Karyawan sangat penting dan berharga dalam sebuah perusahaan. Karyawan perlu dikelola dengan sangat baik guna dapat memberikan kontribusi yang positif bagi kemajuan dan keberhasilan perusahaan, perusahaan juga harus bisa memperhatikan kesejahteraan karyawannya untuk bisa mencapai tujuan, jika karyawan tidak dikelola dengan baik tentunya karyawan tidak memiliki semangat bekerja dan pada akhirnya akan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan (Turnover).

Menurut Indrasari, Ansory (2018:352) turnover adalah keluarnya seorang karyawan dari perusahaan dengan cara terpaksa maupun sukarela dan disertai pemberian imbalan. Turnover karyawan merupakan hal yang sudah biasa terjadi pada setiap perusahaan, akan tetapi hal tersebut akan menjadi masalah jika tingkat turnover pada perusahaan tinggi. Jika tingkat turnover terlalu tinggi hal ini di khawatirkan akan berdampak buruk pada perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi turnover intention, penting bagi perusahaan untuk mengetahuinya, salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan pada perusahaan, jika karyawan tidak puas dalam pekerjaannya maka akan bersikap negatif.

Kepuasan kerja adalah evaluasi atau penilaian yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai., et al 2014:620). Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan, kepuasan seseorang karyawan tentunya berbeda-beda. Kepuasan kerja memungkinkan menjadi salah satu faktor penyebab keluarnya karyawan, karena jika karyawan puas dengan pekerjaannya maka tingkat turnover intention pada perusahaan akan semakin rendah, sebaliknya jika karyawan tidak puas pada pekerjaannya maka hal ini akan memungkinkan tingkat turnover intention semakin tinggi. Tidak hanya kepuasan kerja yang dapat membuat karyawan merasa meninggalkan perusahaan, tingginya beban kerja juga akan menimbulkan persepsi negatif terhadap perusahaan dan pada akhirnya akan membuat karyawan meninggalkan perusahaan.

Menurut Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan yang segera di selesaikan untuk kurun waktu yang telah ditentukan. Beban kerja yang tinggi tentunya dapat membuat seseorang mengalami kelelahan fisik, merasakan sakit kepala, dan bosan, pada akhirnya akan timbul terjadinya keinginan seorang karyawan meninggalkan perusahaan, sehingga hal ini akan merugikan perusahaan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja, Menurut Koesomowidjojo (2017) dari faktor internal diantaranya jenis kelamin, usia, status kesehatan, motivasi dan persepsi, adapun dari faktor eksternal diantaranya lingkungan kerja, sarana dan prasarana dalam bekerja dan organisasi kerja. Dari beberapa faktor tersebut beban kerja yang tinggi pastinya dapat mempengaruhi turnover intention. Banyaknya beban karyawan hingga masalah yang ada pada perusahaan tentunya akan mengakibatkan dampak stres bagi karyawan.

Menurut Hasibuan (2013:204) Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja merupakan masalah serius yang ada pada perusahaan, jika karyawan mengalami stres yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan, dan pada akhirnya karyawan akan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Stres kerja harus dihindari seminimal mungkin agar tingkat turnover intention pada perusahaan rendah.

Turnover karyawan juga terjadi pada perusahaan PT Hoki Marine Corp. Berdasarkan wawancara awal menurut data yang penulis dapatkan dari personalia untuk tahun 2019, 2020 dan 2021 diketahui bahwa karyawan yang memasuki perusahaan pada tahun 2019 sejumlah 16 karyawan dan yang keluar dari perusahaan sejumlah 15 karyawan, pada tahun 2020 yang memasuki perusahaan sejumlah 28 karyawan dan yang keluar dari perusahaan sejumlah 20 karyawan, pada tahun 2021 terakhir sampai bulan Oktober yang memasuki perusahaan sejumlah 15 karyawan dan yang keluar dari perusahaan sejumlah 10 karyawan. Dari data yang sudah didapatkan di atas dapat disimpulkan bahwa turnover karyawan tiap tahunnya masih naik turun dan tergolong tinggi. Selain masalah turnover intention, dari hasil wawancara pada karyawan di PT Hoki Marine Corp di mana salah satu karyawan menyatakan bahwa terdapat kurang puas dalam segi gaji, gaji yang diterima dinilai kecil tidak sebanding dengan apa yang dikerjakan, atasan yang kurang memperhatikan karyawannya juga menjadikan karyawan kurang puas dalam bekerja. Dari segi beban kerja terdapat masalah yaitu target pekerjaan yang harus segera diselesaikan, banyaknya tugas

yang diberikan memungkinkan terjadinya beban bagi karyawan, sedangkan dari segi stres kerja terdapat masalah berupa sering terjadinya deadline dan tuntutan tanggung jawab dalam pekerjaan sehingga hal ini akan menimbulkan stres pada karyawan..

LITERATURE REVIEW AND HYPOTHESES

Turnover Intention

Menurut Indrasari, Ansory (2018:352) *turnover* adalah keluarnya seorang karyawan dari perusahaan dengan cara terpaksa maupun sukarela dan disertai pemberian imbalan. Sedangkan menurut Mobley dalam Indrasary, Ansory (2018:351) mengemukakan *turnover* merupakan berhentinya seorang karyawan dari perusahaan dengan disertai imbalan keuangan oleh pihak perusahaan.

Mathis and Jackson dalam Drastyana (2021:44) menyatakan bahwa *Turnover intention* merupakan proses karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Menurut Noe (2014:5) *Turnover* dibagi menjadi dua yaitu *involuntary turnover* adalah pergantian yang dilakukan oleh perusahaan sedangkan *voluntary turnover* adalah pergantian yang diajukan sendiri oleh karyawan.

Dari beberapa pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan untuk pindah dari perusahaan secara sukarela maupun dari permintaan perusahaan agar mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Jika keinginan karyawan untuk berpindah pada perusahaan tinggi maka hal ini akan berdampak negatif pada perusahaan.

sering gelisah dan mengeluh, tidak memiliki tenaga dalam bekerja dan hal-hal lainnya, faktor ini bisa diukur dengan indikator:

- 1) Kepuasan kerja
- 2) Ketenangan dalam kerja
- 3) Keamanan dan kenyamanan bekerja
- 4) Hubungan kerja yang harmonis

2 Kepuasan Kerja

Menurut Rivai., et al (2014:620) Kepuasan kerja adalah evaluasi atau penilaian yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Sedangkan menurut Noe., et al (2014:20) Kepuasan kerja adalah perasaan senang akibat persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi nilai-nilai kerja penting bagi orang itu. Rivai., et al (2014:620) menjelaskan teori kepuasan kerja meliputi:

- 1) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*).

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang berdasarkan dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang didapatkan, dan apabila kepuasan didapatkan sesuai yang diinginkan, maka kepuasan akan meningkat.

- 2) Teori Keadilan (*Equity theory*).

Teori ini mengutarakan bahwa puas tidak puasnya seseorang tergantung pada ada tidaknya keadilan (*equity*). Komponen utama dalam teori ini adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input merupakan faktor yang bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya merupakan sesuatu yang dianggap bernilai oleh karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti gaji, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil. Sedangkan orang selalu membandingkan di perusahaan atau di tempat lain. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan hasilnya dengan hasil orang lain.

- 3) Teori Dua Faktor (*Two factor theory*).

Menurut teori ini kepuasan kerja berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Ada dua kelompok yaitu *satisfies* dan *dissatisfies*. *Satisfies* merupakan situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan

kerja, terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi. *Dissatisfies* merupakan faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, terdiri dari gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja adalah proses kegiatan atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang harus segera diselesaikan untuk kurun waktu yang telah ditentukan.

Dari pengertian beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan di mana pekerjaan tersebut agar segera di laksanakan dalam kurun waktu yang sudah ditetapkan. Apabila karyawan mampu menyelesaikan dan menyesuaikan tugas yang diberikan maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban.

Adapun faktor-faktor beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:24) dibagi menjadi dua, yaitu faktor *internal* dan *eksternal*.

1. Faktor *internal* meliputi: Jenis kelamin, usia, status kesehatan, motivasi, persepsi.
2. Faktor *eksternal* meliputi: Lingkungan kerja, sarana dan prasarana dalam bekerja, organisasi kerja.

Terdapat beberapa indikator beban kerja menurut koesomowidjojo (2017:33) yaitu:

1. Kondisi pekerjaan.
2. Penggunaan waktu.
3. Target yang harus dicapai.

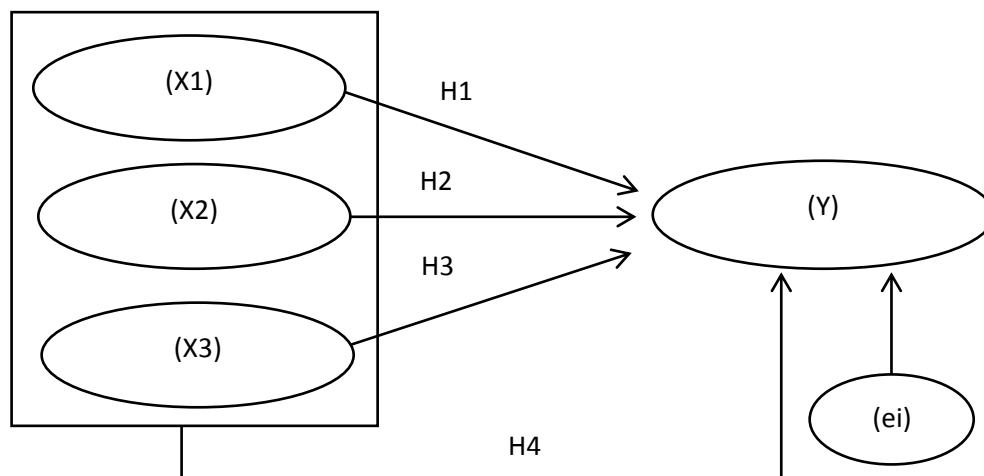
Stress Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang akan menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi berfikir, emosi dan kondisi seorang karyawan (Rivai., et al, 2014:724). Sedangkan menurut Hasibuan (2013:204) Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Yang menjadi indikator stres kerja yaitu:

- 1) Beban kerja.
- 2) Tekanan kerja.
- 3) Waktu dan peralatan yang tidak memadai.
- 4) Konflik antar pribadi maupun dengan pimpinan.
- 5) Balas jasa yang rendah.
- 6) Masalah diluar organisasi seperti masalah keluarga.

Ada beberapa dampak dari stres kerja menurut Saleh., et al (2020:60) yaitu: 1. Sakit kepala, system kekebalan menurun, kelelahan dan susah tidur. 2. Stres juga mempengaruhi suasana hati dan pikiran menjadikan seseorang pelupa, mudah marah, mempengaruhi kemampuan berfikir dan tidak akan fokus. 3. Mengabaikan tanggung jawab, membuat kesalahan.

Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

X1 = Variabel Kepuasan Kerja
X2 = Variabel Beban Kerja
X3 = Variabel Stres Kerja
Y = Variabel *Turnover Intention*
ei = Variabel Pengganggu
H1 = Hipotesis 1
H2 = Hipotesis 2
H3 = Hipotesis 3
H4 = Hipotesis 4

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di PT Hoki Marine Corp Banyuwangi, yang beralamatkan di Jalan Raya Situbondo No.290 Banyuwangi.

Menurut Sugiyono (2017:136) Populasi merupakan wilayah penyamataan yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Hoki Marine Corp yang berjumlah total 87 karyawan.

Menurut Sugiyono (2017:137) Sampel merupakan bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Hoki Marine Corp yang berjumlah 87 karyawan.

Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling *nonprobability* sampling. Teknik ini merupakan teknik yang tidak dipilih secara acak. Menurut Sugiyono (2017:142) *Nonprobability* Sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan yang sama bagi anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *nonprobability* sampling yang dipilih dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, menurut sugiyono (2016:85) sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, teknik ini dilakukan jika jumlah populasi kurang dari 30 responden, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang kecil, istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua populasi dijadikan sampel.

Sumber data pada penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2017:219) sumber data dibagi menjadi dua yaitu:

Data Primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang relevan dengan tujuan penelitian maka dibutuhkan teknik pengumpulan data. Sugiyono (2017:220) menyebutkan teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui wawancara, angket, dan observasi.

Interview atau Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data untuk melakukan penelitian pendahuluan dan untuk menemukan masalah yang ingin diteliti. Untuk memperoleh data, peneliti melakukan wawancara pada karyawan PT Hoki Marine.

Kuesioner atau Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert untuk menjawab pertanyaan, yaitu:

- | | |
|------------------------------|----------|
| 1) Sangat setuju (SS) | = skor 5 |
| 2) Setuju (S) | = skor 4 |
| 3) Netral (N) | = skor 3 |
| 4) Tidak Setuju (TS) | = skor 2 |
| 5) Sangat Tidak Setuju (STS) | = skor 1 |
- Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan ciri-ciri spesifik atau jelas, teknik ini digunakan apabila peneliti berkaitan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala alam dan bila jumlah responden tidak terlalu besar.

RESULTS AND DISCUSSION

Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan Uji F dapat diketahui bahwa secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan bahwa dari nilai F hitung sebesar 15,767 sedangkan untuk F tabel pada tingkat signifikansi 5% sebesar 2,71 sehingga dari hasil pengolahan data tampak bahwa F hitung > dari F tabel ($15,767 > 2,71$) atau tingkat signifikansi < 5% yaitu ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen yaitu kepuasan kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu turnover intention (Y) karyawan pada PT Hoki Marine Corp Banyuwangi.

Salah satu kunci sukses perusahaan adalah mengurangi tingkat turnover intention yang tinggi, karena tingkat perputaran karyawan yang tinggi akan mengakibatkan tingginya biaya untuk perekrutan, seleksi, dan pelatihan. Dari pernyataan tersebut hal ini sangat merugikan perusahaan, karena bahwasanya proses rekrutmen dan seleksi pada karyawan yang baru akan memerlukan dana yang tidak sedikit. Beberapa faktor penyebabnya adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja karyawan harus di tingkatkan seperti halnya memperhatikan kesejahteraan karyawan, karena jika kepuasan karyawan menurun maka tingkat turnover intention karyawan semakin tinggi. Disamping itu, tingginya beban kerja juga disinyalir dapat mempengaruhi kerja karyawan, adanya tingkat beban kerja yang tinggi maka tingkat turnover intention juga akan semakin tinggi.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi turnover intention yaitu stres kerja. Adanya tekanan baik dari perusahaan maupun konflik antar rekan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga akan memicu timbulnya stres kerja, karena jika tingkat stres kerja tinggi maka tingkat turnover intention juga akan meningkat, dan pada akhirnya hal ini akan merugikan perusahaan.

Hal ini sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitriantini., et al (2020) di mana hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention, sementara kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Falakha., et al (2020) juga menyatakan hasil variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Sehingga dapat disimpulkan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu bahwa variabel kepuasan kerja, beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT Hoki Marine Corp.

Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian dari uji t (parsial) diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap turnover intention, di mana arah hubungannya negatif. Hal ini dibuktikan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) diperoleh nilai thitung (2,677) > ttabel (1,988) atau nilai taraf signifikan $0,009 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y).

Kepuasan kerja merupakan penilaian seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, suka atau tidak suka pada pekerjaannya, sehingga jika kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pada pekerjaannya rendah maka akan semakin tinggi tingkat turnover intention karyawan dan sebaliknya. Hal ini didukung dari data frekuensi yang mana mayoritas jawabannya tidak setuju pada pernyataan (X1.4) yang menyatakan “saya merasa nyaman bekerja di sini karena banyak peluang untuk maju”, pernyataan ini merupakan indikator kesempatan untuk maju yang sangat mempengaruhi terjadinya penurunan kepuasan kerja karyawan. Tidak hanya faktor kesempatan maju, gaji yang tidak sesuai juga menimbulkan tidak puasny karyawan dalam bekerja, jika kepuasan kerja karyawan rendah maka karyawan tersebut cenderung berkeinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Hal ini sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arnanta, Utama (2017) di mana hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada CV Dharma Siadja Gianyar. Lestari, Mujiati (2018) juga menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Denpasar. Sehingga dapat disimpulkan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT Hoki Marine Corp.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention.

Berdasarkan hasil penelitian dari uji t (parsial) diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel beban kerja terhadap turnover intention, di mana arah hubungannya positif. Hal ini dibuktikan bahwa variabel beban kerja (X2) diperoleh nilai thitung (2,816) > ttabel (1,988) atau nilai taraf signifikan $0,006 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y).

Beban kerja merupakan pekerjaan yang harus segera diselesaikan dalam kurun waktu tertentu, sehingga jika perusahaan menuntut pekerjaan harus segera diselesaikan dalam waktu yang singkat maupun sedikit hal ini menjadikan karyawan merasa terbebani, jika beban kerja yang dirasakan karyawan tinggi atau berat maka tingkat turnover intention karyawan akan semakin tinggi dan sebaliknya. Hal ini didukung dari data frekuensi yang mana mayoritas jawabannya setuju pada pernyataan (X2.1) yang menyatakan “perusahaan menuntut saya agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya”, pernyataan ini merupakan indikator dari kondisi pekerjaan yang sangat mempengaruhi adanya beban pekerjaan bagi karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitriantini., et al (2020) di mana hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada RSUD Kota Mataram. Wakhyuni., et al (2021) juga menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT Aurora Indah Elektrik Sunggal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT Hoki Marine Corp.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian dari uji t (parsial) diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel stres kerja terhadap turnover intention, di mana arah hubungannya positif. Hal ini dibuktikan bahwa variabel stres kerja (X3) diperoleh nilai thitung (4,636) > ttabel (1,988) atau nilai taraf signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel stres kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y).

Stres kerja suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Adanya beban kerja, tekanan, konflik antar pribadi maupun dengan pimpinan yang tinggi membuat karyawan malas bekerja, putus asa dan akan mempunyai pikiran untuk berhenti dari perusahaan, sehingga jika tingkat stres kerja karyawan tinggi maka tingkat turnover intention karyawan akan semakin tinggi dan sebaliknya. Hal ini didukung dari data frekuensi yang mana mayoritas responden menjawab setuju pada pernyataan (X3.2) yang menyatakan “dalam menjalankan pekerjaan, saya ditekan oleh banyak peraturan”, pernyataan ini merupakan indikator dari tekanan kerja, adanya tekanan kerja yang berlebihan akan menimbulkan stres kerja bagi karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri (2020) di mana hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada RSUD Kota Mataram. Wakhuni., et al (2021) juga menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT MNC Land Surabaya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan PT Hoki Marine Corp.

CONCLUSION

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Hoki Marine Corp Banyuwangi. Berdasarkan data yang sudah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian dengan menggunakan model regresi linier berganda, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

Variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Hoki Marine Corp Banyuwangi. Variabel Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Hoki Marine Corp Banyuwangi.

Variabel Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Hoki Marine Corp Banyuwangi.

Variabel Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Hoki Marine Corp Banyuwangi.

Variabel independen Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* adalah variabel Stres Kerja.

REFERENCES

- Arnanta, Utama. “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan CV Dharma Siadja”. Jurnal Manajemen Universitas Udayana. 6 (6):3314-3341.
- Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 14. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Drastyana. 2021. Turnover Intention Karyawan: Dalam Tinjauan Kompensasi, Pengembangan Karir, Iklim Organisasi. Cetakan Pertama. Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.

- Falakha, Parwoto. 2020. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Outsourcing (Studi Pada PT Trifa Sari Nusantara)". *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akutansi*. 4 (3):2621-5306.
- Fitriantini., et al. 2020. "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram". *Jurnal Distribusi*. 8 (1):23-38.
- Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indrasari, Ansory. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Judge, Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Cetakan keempat. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Koesomowidjojo. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Cetakan 1. Jakarta: Penebar Swadaya Grup.
- Lestari, Mujiati. 2018. "Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Denpasar". *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 7 (6):3412-3441.
- Noe, Raymond., et al. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 6 . Buku 2. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Putri, Sudjanto. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Mnc Land Surabaya". *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. 9 (6):1-17.
- Rizky., et al. 2021. "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada PT Fif Group Cabang Batu)". *Jurnal Universitas Islam Malang*. 10 (1):110-118.
- Saleh., et al. 2020. *Manajemen Stres Kerja : Sebuah Kajian Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dari Aspek Psikologis Pada ATC*. Cetakan Pertama. Sleman: Deepublish Publisir.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke 23. Bandung: CV Alfabeta.
- , 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Vanchapo. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Cetakan Pertama. Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media.
- Wakhyuni., et al. 2021. "Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT Aurora Indah Elektrik Sunggal". *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan*. 7 (2):101-108.
- Yuda, Ardana. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express". *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 6 (10):5319-5347.
- Zainal, Rivai., et al. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Edisi 3. Cetakan ke 6. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.