

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN HOTEL M-BAHALAP PALANGKA RAYA

Fabrizio Albataria Do Rego¹⁾, Damajanti Sri Lestari²⁾, Liling Listyawati³⁾

^{1) 2) 3)} Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Email: fabrizioalbatariadorego1806@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intention pada karyawan hotel M-Bahalap Palangkaraya baik secara simultan maupun secara parsial. Penelitian yang dibuat oleh penulis menggunakan merupakan penelitian kuantitatif dengan metode kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan M-Bahalap Hotel sebanyak 114 responden yang telah disebarkan keseluruh karyawan melalui link google form. Penelitian ini menggunakan Teknik purpose sampling dalam mengumpulkan respondennya, selanjutnya analisis data yang digunakan adalah uji instrumental meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinieritas, analisis regresi linier berganda, dan Uji hipotesis meliputi Uji F (simultan), Uji t (parsial), dan koefisien determinan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh secara simultan dan secara parsial terhadap turnover intention.

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

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work satisfaction and work stress on turnover intention among M-Bahalap Palangkaraya hotel employees, both simultaneously and partially. The research carried out by the author uses quantitative research with causal methods. The population in this study was all M- Bahalap Hotel employees totaling 114 respondents who had been distributed to all employees via the Google form link. This research uses a purpose sampling technique to collect respondents, then the data analysis used is instrumental testing including validity and reliability testing, classical assumption testing including normality testing, heteroscedasticity testing, and multicollinearity testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing including the F test (simultaneous), t test (partial), and determinant coefficient. The results of this study indicate that Job Satisfaction and Job Stress have a simultaneous and partial influence on turnover intention.

Keywords: Job Satisfaction, Job Stress, Turnover Intention.

A. LATAR BELAKANG

Dalam dunia usaha di era globalisasi saat ini persaingan semakin ketat. Oleh karena itu, perusahaan harus mempunyai kemampuan yang unggul dan daya saing yang tinggi agar Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam menjalankan suatu perusahaan. Sumber daya manusia selalu dikaitkan dengan setiap bisnis sebagai faktor penentu keberadaan bisnis dan berperan dalam membantu bisnis dalam mencapai tujuan bisnis secara efektif dan efisien. Menyadari hal tersebut, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat diandalkan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola dan memperhatikan sumber daya manusianya (karyawan) dengan sebaik-baiknya.

Kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Hal yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang bagus dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (turnover intention) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan tingginya tingkat turnover pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro, 1999; dalam Agustina, 2008).

Saat ini, permasalahan tingginya turnover yang telah menjadi permasalahan yang serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif dari pergantian personel dalam perusahaan berkaitan dengan kualitas dan kemampuan menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga memerlukan waktu dan biaya baru untuk merekrut karyawan baru. Meningkatnya turnover intention saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak

dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain. Untuk bisa mendominasi dan berdaya saing tinggi tentunya memerlukan sumber daya yang baik.

perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring karyawan yang berkualitas ternyata menjadi sia-sia pada akhirnya karena karyawan yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Toly, 2001). Menurut Toly (2001) yang menjadi variabel atau faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover intention adalah konflik peran, locus of control, perubahan organisasi, job insecurity, komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan kepercayaan organisasi.

Permasalahan kepuasan kerja juga merupakan faktor mendasar yang nampaknya mempengaruhi kemauan seseorang untuk meninggalkan tempat kerjanya dan berusaha mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaan lamanya. Dengan demikian, semakin rendah tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, maka semakin besar pula mereka mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya. Sikap kerja karyawan yang tidak puas dikatakan menimbulkan berbagai permasalahan seperti meningkatnya tingkat ketidakhadiran karyawan, perilaku kerja yang pasif, dan lain-lain. Menurut Edy Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Selain faktor masalah kepuasan kerja, adapun masalah stres yang dialami oleh

karyawan. Hal ini perlu menjadi perhatian perusahaan karena perilaku stres kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap perusahaan itu sendiri. Stres kerja yang dihadapi karyawan juga merupakan salah satu alasan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Stres kerja diduga menjadi salah satu faktor terpenting diantara faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi turnover karyawan.

Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi yang menyebabkan karyawan bekerja tidak secara optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja tidak mampu untuk bekerja lagi diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (turnover) (Gibson, 1987; dalam Hermita, 2011). Robbins (2006) yang mengatakan bahwa salah satu akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, turnover karyawan tinggi,

tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja.

Menurut pengamatan peneliti yang dilakukan bulan November pada Hotel M-Bahalap Palangkaraya, Hotel ini memiliki 116 karyawan dan terbagi menjadi 8 departemen yaitu, Front Office, Housekeeping, Food and Beverage, Marketing and Sales, Accounting, Human Resources, Engineering, Security. Departemen tersebut mempunyai fungsi dan tugasnya masing-masing untuk menunjang kelancaran operasional hotel. Namun, seringkali kerja sama dan kebijakan kerja antara departemen lainnya dengan pihak hotel terjadi kesalahpahaman atau kurangnya komunikasi yang bisa menimbulkan kesalahan dalam kelancaran operasional hotel. Misalnya, dari pihak hotel meminta untuk harga kamar bulan ini berubah mengikuti promo event di bulan tersebut, tapi hal tersebut baru sampai kepada departemen Sales saja dan tidak lanjut sampai kepada departemen Front Office yang nanti akan membuat ketidaksamaan informasi ketika tamu ingin check-in, akhirnya munculah masalah yang membuat pekerjaan tidak berjalan dengan baik dan menambah pekerjaan baru untuk memastikan kembali harga yang benar sesuai keinginan pihak hotel, sehingga membuat jam kerja menjadi berlebih dari yang seharusnya. Jadi, komunikasi yang kurang dan kesempatan untuk maju dari karyawan ketika mengalami hal tersebut menjadi berkurang, serta karyawan akan mengalami stress kerja karena tekanan dan kurangnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Maka seiring berjalannya waktu pasti akan ada karyawan yang ingin mengundurkan diri (turnover). Hal tersebut bisa di liat dari beberapa bulan terakhir pada tabel di bawah ini.

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk		Jumlah Karyawan Keluar	
		Total	%	Total	%
Mei	131	2	1,5%	3	2,3%
Juni	130	3	2,3%	5	3,8%
Juli	128	2	1,6%	4	3,1%
Agustus	126	3	2,4%	7	5,5%
September	122	4	3,3%	6	4,9%

Tabel 1. Jumlah Karyawan M-Bahalap Hotel (Bulan Mei – September 2023)

Sumber: M-Bahalap Hotel

Berdasarkan tabel 1.1 tentang jumlah karyawan M-Bahalap Hotel dari bulan Mei – September dapat di jelaskan setiap bulannya turnover yang dialami hotel ini mengalami peningkatan. Data pada bulan Mei menunjukkan total karyawan masih berjumlah 131 dan sampai pada bulan September total karyawan menurun sampai dengan 122. Melihat hal tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel M-Bahalap Palangkaraya.**

B. LANDASAN TEORI

MSDM

Menurut (Hasibuan, 2019:10) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Menurut (Hamali, 2016:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja.”

Sedangkan menurut Michael Armstrong dalam (Hamali, 2016:1) mengatakan bahwa:

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang berkaitan dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan dan memberikan

sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.

Menurut Tangkilisan dalam (Dahlan, Hasim, & Hamdan, 2017:25) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan anggota organisasi pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan

publik yang diukur dari kinerja.(Dahlan et al., 2017:33)

Maka dari itu Manajemen Sumber Daya Manusia ialah komponen penting dalam kehidupan yang akan menunjang kebutuhan manusia baik dalam organisasi maupun individual. Kemudian dari sejumlah definisi dari MSDM di atas, dapat menjadi pendayagunaan sumber daya manusia yang diterapkan dalam fungsi-fungsi dari MSDM yang berupa perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, dan hubungan industrial lainnya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan, kepuasan kerja di ukur dari bagaimana perusahaan memperlakukan setiap karyawannya. Menurut Handoko (2009:75), “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

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.

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang di terima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Afandi (2018:73).

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari

tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Stres Kerja

Masalah stres yang dialami oleh karyawan sangat berdampak negatif bagi suatu perusahaan, karena stres yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan kerugian yang relatif cukup diperhitungkan oleh perusahaan.

Berikut ini adalah definisi stres kerja menurut para ahli sebagai berikut. Menurut (Rivai, 2004:108) dalam bukunya, dikatakan pengertian stres adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Menurut Siagian (2014:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi seseorang. Stres kerja yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya, artinya karyawan yang bersangkutan akan mengalami berbagai gejala negatif.

Sedangkan Handoko (2010:200) mengemukakan “stres ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan”. Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli, kesimpulan stres kerja merupakan suatu gejala yang dapat mempengaruhi seseorang dalam beraktivitas dalam bekerja.

Turnover Intention

Turnover intention didefinisikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat

untuk keluar dan benar-benar keluar dari perusahaan (yucel, 2012:2). Menurut Harnoto (2002:2) Turnover intention adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intention ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

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).

Faktor-faktor yang mempengaruhi Turnover Intention

Turnover intention sangat terkait dengan kepuasan kerja dan stres kerja. Hal ini disebabkan karyawan dalam suatu perusahaan yang memiliki kepuasan kerja akan cenderung lebih produktif, memberikan kontribusi terhadap sasaran dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan yang rendah untuk keluar dari perusahaan (Harter. 2002:272).

Menurut Michaels dan Spector dalam Lee dan Zhao (2010: 870) menyatakan bahwa ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tinggi-rendahnya keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Ketiga indikator turnover intention tersebut terdiri atas :

- a. Pikiran untuk keluar dari organisasi
Saat karyawan merasa diperlakukan tidak adil, maka terlintas dalam pikiran mereka untuk keluar dari organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa perlakuan yang tidak adil akan menyebabkan karyawan berpikir keluar dari organisasi.
- b. Kemungkinan untuk mencari pekerjaan baru

Ketidakmampuan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan dapat memicu karyawan untuk berpikir mencari alternatif pekerjaan pada organisasi yang lain. Hal ini merupakan suatu konsekuensi logis saat suatu perusahaan tidak mampu memberikan/memenuhi kebutuhan karyawan seperti kemampuan perusahaan lain memiliki kemampuan yang baik dalam memenuhi kebutuhan karyawan.

- c. Keaktifan dalam mencari pekerjaan baru
Karyawan memiliki motivasi untuk mencari pekerjaan baru pada organisasi lain yang dianggap mampu memenuhi kebutuhan mereka.

C. METODE

Dalam kegiatan penelitian, penulis perlu menentukan metode penelitian yang akan digunakan terlebih dahulu agar dapat melakukan penelitian dengan terstruktur hingga akhir penelitian. Menurut Sugiyono (2016: 2) Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode adalah suatu cara yang dilakukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dan juga penelitian kausal.

Menurut Sugiyono (2012:59) Penelitian kausal (sebab akibat) adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi, disini ada variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi).

Menurut Sugiyono(2017:39) Variabel penelitian (objek penelitian) adalah karakteristik, sifat, atau nilai individu, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Variabel penelitian ini terdiri dari dua macam variabel yaitu variabel independent dan variabel dependen.

1. Variabel Independen

Variabel independen adalah suatu variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab suatu perubahan atau munculnya variabel

dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

Kepuasan kerja (X1) Dengan indikator :

- Kesempatan untuk maju
- Keamanan kerja
- Gaji
- Perusahaan dan manajemen
- Pengawasan
- Faktor Intrinsik dari pekerjaan
- Kondisi kerja
- Aspek sosial dalam pekerjaan
- Komunikasi
- Fasilitas

Stres Kerja (X2) Dengan indikator :

- Lingkungan
- Perjalanan
- Teknologi
- Tekanan

2. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah suatu variabel yang dipengaruhi atau menjadi suatu akibat karena adanya variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah:

1. Turnover intention (Y) Dengan indikator :

- Pikiran untuk keluar dari organisasi
- Kemungkinan untuk mencari pekerjaan baru
- Keaktifan dalam mencari pekerjaan baru.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah penjabaran dari variabel-variabel penelitian dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti.

Adapun definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja (Variabel X1)

Suatu kondisi dimana karyawan merasakan hasil yang di capai dalam pekerjaan sudah sesuai atau lebih dari tujuan atau harapan yang ingin dicapai karyawan dan perusahaan.

Kepuasan kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan karyawan selama bekerja di hotel M-Bahalap Palangka Raya.

b. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja di Hotel M-Bahalap Palangka Raya.

c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang karyawan mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Apalagi di hotel M-Bahalap Palangka Raya sendiri memiliki banyak departemen yang pastinya antar departemen mendapatkan gaji yang berbeda-beda.

d. Perusahaan dan manajemen.

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Agar karyawan hotel M-Bahalap Palangka Raya dapat bekerja dengan prosedur yang sesuai.

e. Pengawasan

Supervisi setiap departemen yang ada harus selalu memberikan semangat dan pengawasan yang teliti pada semua rekan kerjanya.

f. Faktor Intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. kebanggaan akan setiap karyawan dapat meningkatkan kepuasan.

g. Kondisi kerja

Termasuk di sini kondisi ruang kerja, penyiaran, tempat beribadah kantin, loker dan tempat parkir untuk setiap karyawan hotel M- Bahalap Palangka Raya.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas karyawan dalam bekerja di hotel M-Bahalap Palangka Raya.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas.

j. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas setiap karyawan hotel M-Bahalap Palangka Raya.

2. Stres Kerja (X2)

Stres kerja adalah sesuatu kondisi fisik atau psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi tiap karyawan di hotel M-Bahalap Palangka Raya dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Stres kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

a. Lingkungan

seperti lingkungan atau kondisi tempat kerja yang buruk, serta hubungan pimpinan dan bawahan kurang harmonis dapat menyebabkan stress bagi tiap-tiap karyawan.

b. Perjalanan

seperti perjalanan pulang pergi, kelambatan atau kesulitan angkutan umum serta kemacetan lalu lintas dan cuaca yang dialami karyawan.

c. Teknologi

meliputi cara kerja, system, alat-alat kerja yang digunakan karyawan hotel M-Bahalap Palangka Raya berbeda.

d. Tekanan

seperti bekerja dengan batasan waktu, terlalu banyak pekerjaan, keterampilan yang tidak memadai, dan tekanan waktu berlebihan yang dialami setiap karyawan hotel M-Bahalap Palangka Raya.

3. Turnover Intention (Y)

Turnover intention karyawan adalah tingkat keinginan karyawan untuk keluar atau berpindah dalam suatu perusahaan ke perusahaan lain karena merasa kurang puas dengan yang dicapai atau didapatkan tiap-tiap karyawan di hotel M-Bahalap Palangka Raya. Turnover Intention dapat diukur melalui Indikator sebagai berikut:

a. Pikiran untuk keluar dari organisasi.

Saat karyawan merasa diperlakukan tidak adil, maka terlintas dalam pikiran mereka untuk keluar dari organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa perlakuan yang tidak adil akan menyebabkan karyawan berpikir keluar dari organisasi.

b. Kemungkinan untuk mencari pekerjaan baru.

Ketidakkampuan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan dapat memicu karyawan untuk berpikir mencari alternatif pekerjaan pada organisasi yang lain. Hal ini merupakan suatu konsekuensi logis saat suatu perusahaan tidak mampu memberikan/memenuhi kebutuhan karyawan seperti kemampuan perusahaan lain memiliki kemampuan yang baik dalam memenuhi kebutuhan karyawan.

c. Keaktifan dalam mencari pekerjaan baru. Karyawan memiliki motivasi untuk mencari pekerjaan baru pada organisasi lain yang dianggap mampu memenuhi kebutuhan mereka (adil terhadap karyawan)

Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis mengambil lokasi di M-Bahalap

Hotel Palangka Raya di Jl. RTA Milono Km 1.3 Palangka Raya

Populasi

Populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas Obyek – obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009:80). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di M-Bahalap Hotel Surabaya yang berjumlah 114 orang. Sesuai dengan laporan bagian HRD. Karena populasi yang jumlahnya tidak banyak maka semua populasi di jadikan sebagai responden dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data Sugiyono(2015 : 224) Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, kuisisioner, studi Pustaka.

A.Dokumentasi

Menurut Fuad dan Sapto (dalam Yusra et al, 2021:4) dokumentasi merupakan salah satu sumber data sekunder yang diperlukan dalam sebuah penelitian, dalam bentuk dokumen, kutipan, gambar, dan bahan referensi lainnya.

B.Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, menurut Sugiyono (dalam Imran 2018:53).

C.Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan kajian teoritis dan referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang

berkembang pada situasi sosial yang diteliti, menurut Sugiyono (dalam Adriyani 2021:22).

Skala Pengukuran

Skala Likert

Sugiyono (2006, p.84), Skala Pengukuran adalah merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

A.Skala Likert

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014:93). Skala likert dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5 dengan keterangan sebagai berikut :

Tabel 2. Skor Skala Likert

Kategori	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2014:133)

Skala Interval

Untuk mengkategorikan rata-rata dari setiap jawaban responden. Untuk memudahkan penilaian rata-rata, tersebut maka digunakan interval, untuk menentukan Panjang kelas interval. Rumus yang digunakan untuk mencari panjang kelas interval, menurut Sugiyono (dalam Sulaeman 2018:133), sebagai berikut :

$$P = \frac{R}{K}$$
$$P = \frac{5 - 1}{5}$$
$$P = 0,8$$

Keterangan:

P = Interval

K = Banyak Kelas

R = Rentang (data terbesar–data terkecil)

Dengan demikian interval dan penilaian rata-rata dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 3. Skala Interval

Kriteria	Skor	Rata Rata
Sangat Setuju	5	$4,20 < x \leq 5,00$
Setuju	4	$3,40 < x \leq 4,20$
Cukup Setuju	3	$2,60 < x \leq 3,40$
Tidak Setuju	2	$1,80 < x \leq 2,60$
Sangat Tidak Setuju	1	$1,00 < x \leq 1,80$

Sumber: Sugiyono (dalam Sulaeman 2018)

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

Uji Instrumen

Menggunakan pengujian, yakni:

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

Uji Asumsi Klasik

Menggunakan pengujian, yakni:

1. Uji Normalitas
2. Uji Heteroskedastisitas
3. Uji Multikolinearitas

Hasill uji validitas, sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

VARIABEL	PERTANYAAN	r HITUNG	r TABEL	KETERANGAN
	X1.1.1	0,902	0,1840	Valid
	X1.1.2	0,767	0,1840	Valid
	X1.2.1	0,854	0,1840	Valid
	X1.2.2	0,881	0,1840	Valid
	X1.3.1	0,860	0,1840	Valid
	X1.3.2	0,892	0,1840	Valid
	X1.4.1	0,845	0,1840	Valid
	X1.4.2	0,765	0,1840	Valid

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Hipotesis

Menggunakan Pengujian, yakni:

1. Uji F (Simultan)
2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
3. Uji t (Parsial)
4. Uji Regresi Linier Berganda

D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner dalam mengumpulkan data (Rohaeni, 2018:315).

Dalam uji validitas, setiap pertanyaan/ Pernyataan diukur dengan menghubungkan jumlah atau total dari masing-masing pertanyaan/ pernyataan dengan total atau jumlah keseluruhan tanggapan variabel (Darma, 2021:7). Uji validitas dalam hal ini bertujuan untuk menguji tingkat ketepatan instrument dalam mengukur variabel kepuasan kerja (X1), stres kerja (X2) dan *Turnover Intention* (Y). Kriteria pengujian uji validitas menurut Budi Darma (2021:8) sebagai berikut:

-Jika r hitung $>$ r tabel (0,05), maka instrumen penelitian dikatakan valid

-Jika r hitung $<$ r tabel (0,05), maka instrumen penelitian dikatakan invalid

KEPUASAN KERJA	X1.5.1	0,687	0,1840	Valid
	X1.5.2	0,901	0,1840	Valid
	X1.6.1	0,765	0,1840	Valid
	X1.6.2	0,899	0,1840	Valid
	X1.7.1	0,765	0,1840	Valid
	X1.7.2	0,788	0,1840	Valid
	X1.8.1	0,886	0,1840	Valid
	X1.8.2	0,900	0,1840	Valid
	X1.9.1	0,841	0,1840	Valid
	X1.9.2	0,833	0,1840	Valid
	X1.10.1	0,821	0,1840	Valid
	X1.10.2	0,811	0,1840	Valid
STRESS KERJA	X2.1.1	0,523	0,1840	Valid
	X2.1.2	0,647	0,1840	Valid
	X2.2.1	0,723	0,1840	Valid
	X2.2.2	0,754	0,1840	Valid
	X2.3.1	0,761	0,1840	Valid
	X2.3.2	0,555	0,1840	Valid
	X2.4.1	0,691	0,1840	Valid
	X2.4.2	0,737	0,1840	Valid
TURNOVER INTENTION	Y1.1.1	0,904	0,1840	Valid
	Y1.1.2	0,902	0,1840	Valid
	Y1.2.1	0,878	0,1840	Valid
	Y1.2.2	0,858	0,1840	Valid
	Y1.3.1	0,896	0,1840	Valid
	Y1.3.2	0,808	0,1840	Valid

Sumber: Diolah Peneliti

Didapat hasil perhitungan SPSS 21 dari tabel 4.8,

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X1.1.1	137.21	358.150	.631	.940	Reliabel
X1.1.2	137.11	359.564	.555	.941	Reliabel
X1.2.1	137.10	360.707	.586	.940	Reliabel
X1.2.2	137.11	356.120	.617	.940	Reliabel
X1.3.1	137.15	356.358	.590	.940	Reliabel
X1.3.2	137.11	354.325	.629	.940	Reliabel
X1.4.1	137.25	349.979	.677	.939	Reliabel
X1.4.2	137.12	356.303	.599	.940	Reliabel
X1.5.1	137.05	358.758	.579	.940	Reliabel
X1.5.2	137.03	356.114	.616	.940	Reliabel
X1.6.1	137.04	357.149	.613	.940	Reliabel
X1.6.2	136.96	357.379	.658	.940	Reliabel
X1.7.1	137.03	357.389	.588	.940	Reliabel
X1.7.2	137.15	357.721	.565	.941	Reliabel
X1.8.1	137.09	358.806	.600	.940	Reliabel
X1.8.2	137.04	356.105	.613	.940	Reliabel
X1.9.1	137.17	356.176	.638	.940	Reliabel
X1.9.2	137.11	358.361	.588	.940	Reliabel
X1.10.1	137.06	368.182	.372	.942	Reliabel
X1.10.2	137.08	366.003	.421	.942	Reliabel
X2.1.1	136.94	364.943	.521	.941	Reliabel
X2.1.2	136.90	362.371	.521	.941	Reliabel
X2.2.1	136.89	360.013	.620	.940	Reliabel
X2.2.2	136.89	362.201	.513	.941	Reliabel
X2.3.1	136.95	359.626	.631	.940	Reliabel
X2.3.2	136.82	365.833	.538	.941	Reliabel
X2.4.1	136.79	365.955	.580	.941	Reliabel
X2.4.2	136.54	365.560	.601	.941	Reliabel
Y1.1.1	136.88	362.976	.451	.942	Reliabel
Y1.2.1	136.96	362.821	.441	.942	Reliabel
Y1.2.2	136.93	362.030	.483	.941	Reliabel
Y1.2.2	136.99	367.106	.377	.942	Reliabel
Y1.3.1	136.75	365.200	.392	.942	Reliabel
Y1.3.2	136.75	364.205	.490	.941	Reliabel

tabel uji validitas, hasilnya dari 34 pertanyaan dan 17 indikator pertanyaan memiliki nilai r-Hitung lebih besar (>) r-Tabel, r-tabel sendiri di dapat dari rumus $(N-2)$ dengan nilai signifikan 5%, jadi $(114-2)$, dengan signifikan 5% yaitu $(0,1840)$. Artinya seluruh item pertanyaan dinyatakan valid karena seluruh nilai nilai r-Hitung > r-Tabel.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (dalam Ariani, 2023:161), uji reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Sementara itu, menurut Budi Darma (2021:15) uji reliabilitas instrumen digunakan untuk mengetahui apakah data yang dihasilkan dapat diandalkan atau bersifat tangguh. Dasar pengambilan nilai reliabilitas, sebagai berikut:

Jika nilai Cronbach Alfa > 0,60, maka variabel dinyatakan reliabel.

Jika nilai Cronbach Alfa < 0,60, maka variabel dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Sumber: Diolah Peneliti

Didapat hasil perhitungan SPSS 21 item total Statistics dari tabel 4. tabel uji reliabilitas, hasilnya dari 34 pertanyaan dan 17 indikator pertanyaan memiliki nilai Cronbach Alfa lebih besar (>) 0,60. Artinya seluruh pertanyaan dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alfa > 0,60.

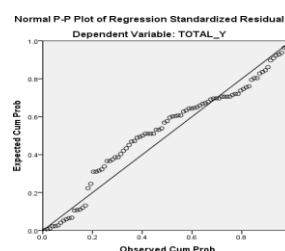
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan metode gambar normal *Probability Plots*. Dasar pengambilan keputusan (Imam, 2016:154), sebagai berikut:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi standar asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas, sebagai berikut:



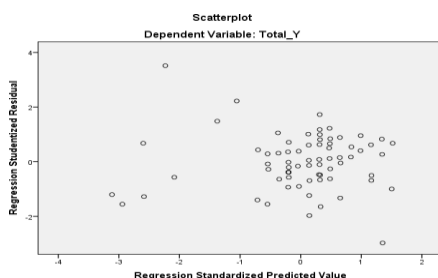
Didapat hasil perhitungan SPSS 21 Normal P-Plot dari tabel 4.10, tabel uji Normalitas, hasilnya dari 34 pertanyaan dan 17 indikator pertanyaan berdistribusi normal karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (dalam Winasih 2021:40) tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap untuk mendiktesikannya atau dengan cara melihat grafik perhitungan antara nilai prediksi variabel tingkat (zpred) dengan residual (spresid). Dimana sumbu Y adalah yang telah terprediksi dan sumbu X adalah residual. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- a. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas, sebagai berikut:



Didapat hasil perhitungn SPSS 21 Scatterplot dari tabel 4.11, tabel uji Heterokedastisitas, hasilnya dari 34 pertanyaan dan 17 indikator pertanyaan ternyata tidak terjadi heterokedastisitas antar variabel karena tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, data yang benar adalah data yang tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol, menurut Ghozali (dalam Winasih 2021:39). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance $\leq 0,1$ dan nilai VIF ≥ 10 , maka artinya terjadi multikolonieritas, menurut Ghozali (dalam Winasih 2021:39). Hasil uji multikolonieritas, sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9,307	2,651		3,511	,001		
1 TOTAL_X1	-,073	,031	-,223	-2,329	,022	,729	1,371
TOTAL_X2	,302	,081	,356	3,721	,000	,729	1,371

Didapat hasil perhitungn SPSS 21 Coefficients dari tabel 4.12, tabel uji Multikolonieritas, hasilnya dari 34 pertanyaan dan 17 indikator pertanyaan ternyata tidak terjadi Multikolonieritas antar variabel independent yaitu X1 (Kepuasan Kerja) dan X2 (Stress Kerja) hal ini nilai Tolerance didapat $0,729 > 0,10$ dan nilai VIF $1,1371 < 10,00$ artinya tidak terjadi Multikolonieritas antar variabel Independen, data yang benar adalah data yang tidak terjadi Multikolonieritas.

Hasil Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel

dependen, menurut Ghozali (dalam Sianturi 2019:43). Pasangan hipotesis tersebut kemudian akan diuji untuk mengetahui hasil yang menyatakan diterima atau ditolaknya hipotesis. Perhitungan uji tersebut akan memperoleh distribusi F dengan dk pembilang k dan penyebut dk (n-k) dengan ketentuan sebagai berikut, menurut Ghozali (dalam Sianturi 2019:43):

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat sig $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan.

Hasil uji F (simultan), sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

	ANOVA ^a			
	Sum of Squares	df	Mean Square	F
resdim	588,319	2	294,160	890
dimul	1683,938	111	15,171	
a	2272,254	113		

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
 Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Didapat hasil perhiutngan SPSS 21 ANOVA dari tabel 4.13, tabel uji Simultan (F), hasilnya dari 34 pertanyaan dan 17 indikator pertanyaan ternyata didapat nilai Signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai F-hitung $19,390 > F$ - tabel dengan rumus (k, n-k) didapt nilai (3,08) artinya terdapat pengaruh simultan H_1 yaitu antara Variabel X1 (Kepuasan Kerja) dan X2 (Stress Kerja) terhadap Variabel Y (Trunover Intention). Dengan demikian Hipotesis 1 yang berbunyi “Diduga kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention karyawan pada M-Bahalap Hotel Palangkaraya.” Terbukti.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil R^2 pada uji koefisien determinasi (R^2) didapat dari nilai *adjusted R²* (Imam, 2018:97).

Hasil uji koefisien determinasi (R^2), sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^a			
	are	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1)	.259	.246	3.895

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1
 b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Didapat hasil perhiutngan SPSS 21 Model Summary dari tabel 4.14, tabel Koefisien Determinan, hasilnya dari 34 pertanyaan dan 17 indikator pertanyaan ternyata didapat nilai R Square sebesar 0,259 artinya persentase pengaruh H_1 yaitu antara Variabel X1 (Kepuasan Kerja) dan X2 (Stress Kerja) terhadap Variabel Y (Trunover Intention) yaitu sebesar 25,9% dengan 74,1% nya adalah variabel-variabel yang diluar topik pembahasan.

Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen, menurut Ghozali (dalam Sianturi 2019:43). Untuk menguji apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

-Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat sig $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial.

-Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat sig $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial.

Hasil uji t (parsial), sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
			Beta		
(Constant)	9.307	2.651		3.511	.001
1. TOTAL_X1	-.073	.081	-.223	-2.329	.022
TOTAL_X2	.302	.081	.356	3.721	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Hasil Pengujian Hipotesis 2

Variabel X1 terhadap Y, Didapat hasil perhitungn SPSS 21 Coefficients dari tabel 4.15, tabel Koefisien Determinan, hasilnya dari 34 pertanyaan dan 17 indikator pertanyaan ternyata nilai t hitung untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar $-2,329 < t$ tabel, dimana t tabel didapat dari rumus $(a/2, n-k-1)$ sehingga didapat nilai t tabel (1,982) dan nilai signifikan $0,022 < 0,05$ maka Hipotesis (H2) yang berbunyi “Kepuasan Kerja berpengaruh negative terhadap Turnover Intention, artinya semakin rendah Kepuasan Kerja karyawan maka keinginan karyawan untuk keluar semakin tinggi (Turnover Intention). Artinya terdapat pengaruh negative antara Variabel (X1) Kepuasan Kerja terhadap Variabel (Y) Turnover Intention.

Didapat hasil perhitungn SPSS 21 Coefficients dari tabel 4.15, tabel Koefisien Determinan, hasilnya dari 34 pertanyaan dan 17 indikator pertanyaan ternyata nilai t hitung untuk variabel Stress Kerja (X2) sebesar $3,721 > t$ tabel, dimana

t tabel didapat dari rumus $(a/2, n-k-1)$ sehingga didapat nilai t tabel (1,982) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka Hipotesis (H2) yang berbunyi “Stress kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intention, artinya semakin tinggi stress kerja karyawan maka keinginan karyawan untuk keluar semakin tinggi (Turnover Intention). Artinya terdapat pengaruh positif antara Variabel (X2) Stress Kerja terhadap Variabel (Y) Turnover Intention.

Dengan demikian Hipotesis 2 yang berbunyi “Diduga kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap turnover intention karyawan pada M-Bahalap Hotel Palangkaraya.” Terbukti.

E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Hotel M-Bahalap Palangkaraya, dari 114 orang karyawan yang dianalisis menggunakan Uji Instrumental, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, maka penulis menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja dan Stress Kerja memiliki Pengaruh Simultan Terhadap Turnover Intention karena nilai Stress Kerja lebih dominan daripada Kepuasan Kerja. Karena nilai signifikan ($<$) 0,05 dan nilai f-hitung ($>$) f- tabel.

2. Kepuasan Kerja berpengaruh dan memiliki hubungan negative terhadap Turnover Intention karena semakin kecil Kepuasan kerja yang dimiliki seorang karyawan maka kemauan untuk keluar dari perusahaan akan semakin tinggi (Turnover Intention). Karena nilai signifikan ($<$) 0,05 dan nilai t-hitung ($<$) t-tabel.

3. Stress Kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intention karena semakin tinggi Stress Kerja yang dimiliki seorang karyawan maka

kemauan untuk keluar dari perusahaan akan semakin tinggi (Turnover Intention). Karena nilai signifikan ($<$) 0,05 dan nilai t-hitung ($>$) t-tabel.

4. Antara Variabel Kepuasan Kerja dan Stress Kerja, Variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada M-Bahalap Hotel Palangkaraya adalah Variabel Stress Kerja. Karena nilai signifikan ($<$) 0,05 dan nilai beta (constant) yang paling menjauhi 0 adalah Variabel Stress Kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Hotel M-Bahalap Palangkaraya, dari 114 orang karyawan yang dianalisis menggunakan Uji Instrumental, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Hotel M-Hotel Palangkara dapat Meningkatkan lagi Motivasi Kerja yang dimiliki oleh karyawannya, dikarenakan jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan dapat memberikan kualitas pelayanan yang baik, dan alangkah baiknya jika peningkatan kualitas pelayanan ini nantinya diikuti dengan kenaikan gaji, beserta pembagian tunjangan yang jelas.

2. Bagi Hotel M-Bahalap Palangkaraya semoga kedepannya bisa meningkatkan managemennya khususnya dalam mengelola karyawannya agar tidak membuat setiap karyawan yang bekerja di M-Bahalap memiliki motivasi kerja yang rendah dan stress kerja yang tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya, penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel bebas lain yang mendukung variabel turnover intention antara lain lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen kerja dengan objek penelitian yang sama atau menggunakan variabel yang sama namun dengan objek penelitian yang berbeda.

REFERENSI

- Al Muchtar, S. (2015). *Dasar Penelitian Kualitatif*. Gelar Pustaka Mandiri.
- Alma, B. (2018). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Alfabeta.
- Armstrong, G., Adam, S., Denize, S., Volkov, M., & Kotler, P. (2018). *Principle of Marketing (7th Edition)*. Pearson Australia.
- Imam, G. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imam, G. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imam, G. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Keller, L. (2013). *Strategic Brand Management: Building, Measuring, and Managing Brand Equity (Global Edition)*. Person Education.
- Kotler, P., & Keller, L. (2016). *Marketing Management (15th Global Edition)*. Person Education.
- Lea-Greenwood, G. (2013). *Fashion Marketing Communication*. John Wiley & Sons, Ltd.
- Passport to Korean Culture*. (2009). Korean Culture and Information Service Ministry of Culture, Sport and Tourism.
- Schiffman, L., & Kanuk, L. L. (2007). *Perilaku Konsumen (Edisi 7 Indonesia)*. PT. Indeks.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Umar, H. (2012). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Thesis*. Rajawali.

