

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN *JUMPING STONE COFFEE AND GRILL*

Elsa Dahlia ¹

Made Surya Putra ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
email: elcha_4947@yahoo.co.id

ABSTRAK

Turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan satu ke perusahaan lainnya. Timbulnya keinginan untuk keluar dari perusahaan dikarenakan adanya stres kerja dalam badan perusahaan dan kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan. Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan *Jumping Stone Coffee and Grill* dengan menggunakan pendekatan teori Herzberg yaitu *two factor theory* dengan populasi 50 orang dan menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner, wawancara dan teknik survey. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik data deskriptif dan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan jika stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : stres kerja, kepuasan kerja, *turnover intention*

ABSTRACT

Turnover intention is the desire of employees to leave one company to another. The emergence of the desire to leave the company due to work stress within the company and the lack of job satisfaction felt by employees. The purpose of this study was to determine the effect of job stress and job satisfaction on turnover intention of *Jumping Stone Coffee and Grill* employees by using Herzberg's theoretical approach, namely *two factor theory* with a population of 50 people and using a saturated sample. Data was collected through the distribution of questionnaires, interviews and survey techniques. The data analysis technique in this study used descriptive data techniques and multiple linear regression. The results of this study explain that job stress has a positive and significant effect on turnover intention and job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention.

Keywords: job stress, job satisfaction, *turnover intention*

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam era global saat ini pada umumnya memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan dan agar dapat bertahan ditengah persaingan bisnis. Tujuan tersebut tidak akan dapat dicapai jika tidak didukung oleh faktor produksi salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi sebuah perusahaan karena sumber daya manusia merupakan penggerak bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya (Nivethitha *et al.*, 2018). Menurut Ananda (2017), sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam sebuah organisasi karena peran manusia juga merupakan salah satu faktor untuk mencapai tujuan organisasi. Fenomena yang sering terjadi didalam dunia kerja adalah banyaknya karyawan atau pekerja yang silih berganti berpindah pekerjaan dari satu perusahaan ke perusahaan lain (*turnover intention*). *Turnover intention* merupakan permasalahan yang sering muncul dalam perusahaan yang berhubungan mengenai keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Jika peningkatan *turnover intention* yang terjadi dalam suatu perusahaan sangat tinggi, selain mengganggu jalannya kegiatan perusahaan juga dapat menjadi masalah finansial bagi perusahaan karena dapat memberikan kerugian materi yang tidak sedikit (Azeez *et al.*, 2016).

Turnover intention dapat menunjukkan sebuah kestabilan dalam perusahaan karena dapat dilihat jika semakin sering terjadinya pergantian karyawan maka hal ini menunjukkan terjadinya kegiatan *turnover intention* yang sangat tinggi didalam perusahaan tersebut. Menurut survei perusahaan konsultan SDM global, *Towers Watson*, dalam *Global Workforce Study* (GWS) yang meneliti 32.000 karyawan diseluruh dunia, 1.000 karyawan di Indonesia dari berbagai level menunjukkan tingginya angka keinginan untuk berpindah kerja dan sebanyak 2/3 karyawan meninggalkan perusahaan dimana tempat mereka bekerja dalam kurun waktu kurang lebih dua tahun. Banyaknya *turnover* yang marak terjadi di beberapa perusahaan besar mengakibatkan lonjakan setiap tahunnya dan ini menunjukkan bahwa perusahaan atau organisasi yang mengalami *turnover intention* yang tinggi perlu memperbaiki kondisi yang dialami agar dapat meminimalisir kerugian yang akan dialami oleh perusahaan (Firdaus, 2017).

Perusahaan harus memiliki kesadaran mengenai pentingnya peran manajemen sumber daya manusia. Mempertahankan sumber daya manusia yang sudah ada dalam perusahaan merupakan sebuah investasi bagi perusahaan, terlebih lagi jika perusahaan memiliki karyawan yang cukup baik dalam melakukan pekerjaannya (Wang *et al.*, 2020). Perusahaan dituntut untuk mendapatkan, memperkerjakan dan menumbuhkan sumber daya manusia yang ingin dibentuk sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan. Salah satu perusahaan yang memiliki kegiatan *turnover intention* yaitu *Jumping Stone Coffee and Grill* dimana telah terjadi kegiatan *turnover* yang cukup tinggi sejak tahun 2017.

Berikut ini merupakan data salah satu *turnover* yang terjadi pada *Jumping Stone Coffee and Grill*, yang merupakan *café* ternama di Denpasar yang telah memiliki beberapa *outlet* di kawasan kota Denpasar. Terjadi adanya kegiatan *turnover* didalamnya yang cukup tinggi pada karyawan *Jumping Stone Coffee and Grill*. Data yang didapat dilakukan melalui dari hasil wawancara yang akan dijelaskan pada Tabel 1. sebagai berikut

Tabel 1.
Data Turnover Karyawan *Jumping Stone Coffee and Grill*

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang) (1)	Karyawan Keluar (Orang) (2)	Persentase (%) (3) (2) : (1) X 100
2017	13	3	23,07
2018	25	7	28
2019	45	15	33,33

Sumber: Jumping Stone Coffee and Grill, 2019

Tabel 1 menunjukkan terjadinya peningkatan *turnover* pada tahun 2017 dan 2018 pada *Jumping Stone Coffee and Grill* yang melampaui standar *turnover* yang telah ditentukan sebesar 10%. *Turnover intention* atau keinginan karyawan untuk keluar perusahaan yang bersangkutan dapat dikatakan tinggi apabila presentase *turnover* disuatu perusahaan melebihi 10% (Li Na *et al.*, 2019). Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* diantaranya seperti stres kerja, kepuasan kerja dan sebagainya (Sutanto dan Gunawan, 2013). Penelitian ini akan dilakukan di *Jumping Stone Coffee and Grill* yang memiliki 5 (lima) cabang di Kota Denpasar. *Jumping Stone Coffee and Grill* memiliki 50 orang karyawan dan sering melakukan *turnover intention* yang cukup tinggi

Jumping Stone Coffee and Grill merupakan sebuah usaha *coffee shop* yang bergerak dalam bidang jasa *food and beverage* yang sedang tumbuh dan berkembang di tengah persaingan *café* dan *coffee shop* di kota Denpasar saat ini. Sebagai usaha yang sedang berkembang, tidak sedikit pelanggan usia muda ingin datang sekedar untuk menikmati sajian makanan yang disediakan oleh *Jumping Stone Coffee and Grill* dan bertemu dengan teman-temannya hanya sekedar untuk berbincang-bincang. Banyaknya pelanggan *Jumping Stone Coffee and Grill* yang datang, maka tak jarang karyawan dituntut untuk bekerja dengan jam kerja yang cukup tinggi namun dengan gaji yang terbilang cukup rendah.

Karyawan yang menjalani jam kerja rendah memiliki jam kerja per minggu antara 37 hingga 40 jam sedangkan yang mengalami stres kerja tinggi memiliki jam kerja antara 41 hingga 60 jam per minggu (Khan & Khurshid, 2017). Sebagian besar karyawan *Jumping Stone Coffee and Grill* Denpasar memiliki waktu kerja selama 6 hari dalam seminggu dengan jam kerja 11 hingga 12 jam per hari. Hal ini menunjukkan hampir setiap karyawan memiliki jam kerja kurang lebih sebanyak 41 jam per minggu dan dapat disimpulkan bahwa kemungkinan karyawan memiliki potensi stres kerja yang cukup tinggi.

Faktor terjadinya stres kerja selain jam kerja yang tinggi yaitu jika pelanggan melakukan aduan mengenai pelayanan yang lama atau mengenai makanan yang kurang sesuai dengan pesanan. Karyawan akan dipersalahkan karena dianggap telah teledor dalam melakukan pekerjaannya. Terlebih lagi jika datangnya hari libur atau *weekend*, karyawan dituntut bekerja lebih ekstra dibandingkan dengan hari-hari biasa karena lebih banyaknya pengunjung yang datang namun dengan bayaran yang sama tanpa adanya bonus yang diberikan (Scanlan & Still, 2019). Beberapa pernyataan dari para karyawan mengatakan jika sebenarnya mereka memiliki keinginan untuk keluar dari tempat mereka bekerja saat ini (Bhui *et al.*, 2020). Latar

belakang pendidikan yang dimiliki para karyawan merupakan salah satu faktor dimana para karyawan memilih untuk bertahan dengan pekerjaannya saat ini. Salah satu faktor terjadinya *turnover intention* yang dialami oleh perusahaan adalah adanya stres kerja. Hal ini juga perlu menjadi perhatian karena perilaku stres kerja tidak hanya berpengaruh kepada individu saja, namun juga berpengaruh terhadap perusahaan itu sendiri (Priyanka & Dubey, 2017).

Hasil survei tahun 2012 di Amerika oleh *America Psychological Association* (APA) menyatakan bahwa 65% stres berasal dari pekerjaan. Stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stress mendapatkan perhatian dan menjadi isu utama karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan dan kemungkinan sangat sulit untuk menghindari stres dalam melakukan pekerjaan (Riaz *et al.*, 2016).

Ada beberapa dampak yang dapat ditimbulkan akibat dari stres kerja seperti stres kerja dapat membuat kinerja karyawan menurun. Karyawan tidak dapat bekerja secara optimal jika mengalami tekanan beban kerja yang cukup berat dalam bekerja dan stres kerja cenderung dapat membuat karyawan sering absen dikarenakan malas untuk bekerja. Karyawan yang sering meninggalkan pekerjaan tanpa izin dikarenakan keadaan pekerjaan yang dirasa kurang nyaman. Karyawan juga memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan dikarenakan beban kerja yang dirasa cukup berat (Nikolaev *et al.*, 2019).

Selain faktor masalah tentang stres kerja yang terjadi di *Jumping Stone Coffee and Grill* yaitu kepuasan kerja karyawan. Menurut Susanti & Hailah (2019) adapun masalah faktor lain salah satunya adalah kepuasan kerja yang juga berpengaruh terhadap terjadinya *turnover intention* dalam suatu perusahaan. Khamisa *et al.* (2017) menyatakan kepuasan kerja merupakan salah satu masalah penting yang harus diperhatikan karena karyawan yang memiliki kepuasan yang cukup tinggi mengenai pekerjaannya dapat menimbulkan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan, serta dapat mendorong para karyawan untuk meningkatkan daya cipta dalam melakukan pekerjaannya. Jika sebuah organisasi memperhatikan kepuasan kerja karyawan maka dapat membantu meningkatkan hal yang berakibat positif seperti kepuasan karyawan yang dapat mengurangi pergantian karyawan. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh pemilik usaha.

Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan yang dirasakan oleh para karyawan mengenai pekerjaan mereka dan konten pekerjaan yang dilakukan para karyawan tersebut. Karyawan *Jumping Stone Coffee and Grill* merasa mereka hanya menemukan kepuasan kerja mengenai rekan kerja atau *team work* yang terjalin cukup baik dalam pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang dirasa kurang dikhawatirkan akan menjadi salah satu faktor karyawan akan memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaan yang dirasa cukup membuat tertekan dan mencari pekerjaan baru di tempat lain.

Fenomena keinginan berpindah tempat kerja ini banyak dapat kita lihat dan sering kita jumpai pada profesi yang berhubungan langsung dengan pelanggan. Salah satu profesi yang memiliki peluang besar terjadinya *turnover intention* adalah

pramusaji dan pegawai kasir. Karyawan *Jumping Stone Coffee and Grill* yang sering menghadapi situasi yang memiliki tuntutan untuk bisa memenuhi dan mengendalikan keadaan yang berhubungan langsung dengan pelanggan, memiliki peluang besar untuk merasakan tekanan dalam bekerja dan kurangnya rasa kepuasan dalam bekerja. Hal ini dikhawatirkan dapat memicu karyawan merasakan stres dikarenakan tekanan pekerjaan yang dirasakan dari lingkungan kerjanya. Kurangnya perhatian terhadap kepuasan kerja para karyawan mengenai gaji dengan jam kerja yang sangat tinggi dan adanya penilaian performa yang buruk dari atasan juga dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan. Karyawan yang merasa lingkungan kerjanya semakin lama dirasa kurang nyaman dikhawatirkan akan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan atau restoran tempatnya bekerja. Berdasarkan permasalahan yang ada dan pemaparan dari hasil penelitian yang telah ada sebelumnya maka penting untuk dilakukan penelitian mengenai Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan *Jumping Stone Coffee and Grill*.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Two factor theory* atau teori dua faktor merupakan sebuah teori yang dikenal juga sebagai teori motivasi Herzberg atau *hygiene-motivator*. Herzberg merupakan seorang psikolog yang berasal dari Amerika Serikat dan dianggap sebagai salah satu pemikir besar dalam bidang manajemen dan motivasi. Herzberg meneliti untuk menentukan pengaruh sikap terhadap motivasi dengan meminta beberapa orang untuk menggambarkan situasi dimana mereka merasa sangat baik dan sangat buruk mengenai pekerjaan mereka dan hasil yang di dapat adalah orang yang merasakan baik mengenai pekerjaannya memberikan tanggapan yang berbeda dengan orang-orang yang merasa buruk mengenai pekerjaannya yang menghasilkan dasar dari munculnya teori Herzberg ini (Band *et al.*, 2016). Yousaf (2020) menerangkan jika banyak penelitian yang mendukung sekaligus mengkritik teori Herzberg dalam mengukur motivasi dengan *hygiene factors-motivation factors* ini.

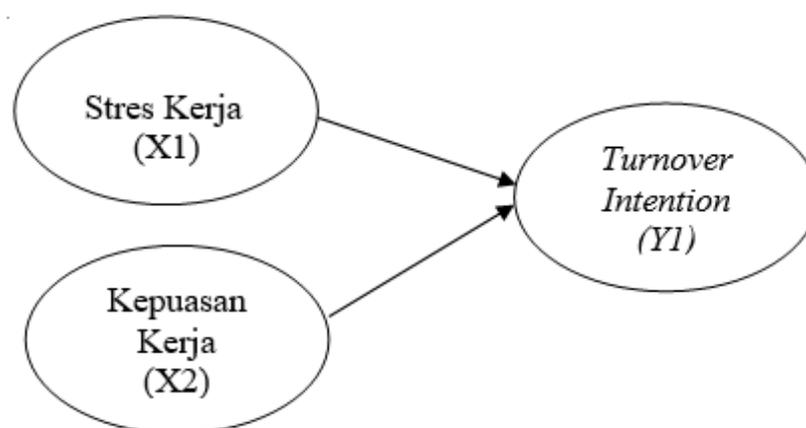
Jika teori dua faktor ini berfokus pada *motivation factors* dan *hygiene factors* untuk menjelaskan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan ketidakpuasan dalam bekerja. Jika isi pekerjaan, karakteristik dan tugas yang diberikan merupakan komponen penting dalam memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya masing-masing. Dalam melaksanakan pekerjaannya Herzberg menyatakan terdapat dua faktor kebutuhan yang dapat mempengaruhi, yaitu faktor higienis (*hygiene factor*) dan faktor motivasi (*motivation factor*). Jika teori dua faktor Herzberg mengusulkan faktor-faktor instrinsik yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan faktor-faktor ekstrinsik yang berhubungan dengan ketidakpuasan dalam bekerja (Fareed & Jan, 2016).

Rahman *et al.* (2017) menjelaskan terdapat enam penggolongan faktor-faktor instrinsik (*motivation factors*) meliputi Prestasi (*achievement*) menjelaskan prestasi kerja merupakan hasil pencapaian usaha yang telah dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas keahlian, pengalaman dan waktu; Penghargaan (*reward*) menjelaskan penghargaan merupakan sebuah imbalan yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam bentuk material (bonus) dan non material (gelar, sertifikat, dll); Tanggung jawab (*responsibility*) menjelaskan tanggung jawab merupakan keadaan

dimana para karyawan wajib menanggung segala bentuk besar kecilnya beban yang diberikan oleh para karyawan; Kemajuan atau pengembangan diri (*advancement*) menjelaskan pengembangan diri merupakan besar kecilnya kemungkinan akan kesempatan untuk maju yang akan didapat oleh para karyawan seperti perihal kenaikan pangkat; dan Bentuk pekerjaan itu sendiri menjelaskan bentuk pekerjaan itu sendiri merupakan berat atau ringannya dari sebuah pekerjaan yang menantang yang dirasakan oleh para karyawan.

Faktor - faktor ekstrinsik (*hygiene factors*) meliputi seperti: Gaji menjelaskan gaji merupakan sebuah bentuk pembayaran secara berskala atau hak yang diberikan dari perusahaan kepada para karyawannya; Kondisi Kerja menjelaskan kondisi kerja merupakan keadaan lingkungan dalam perusahaan yang meliputi seluruh aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja; Kebijakan dan administrasi perusahaan menjelaskan kebijakan dan administrasi perusahaan merupakan tingkat kecocokan antara karyawan terhadap seluruh kebijakan dan peraturan yang ditetapkan dalam perusahaan; Hubungan antar pribadi menjelaskan hubungan antar pribadi merupakan kecocokan atau keserasian yang dirasakan para karyawan dalam aspek interaksi maupun kerja sama antar para karyawan; dan Kualitas supervisi menjelaskan kualitas supervisi merupakan tingkat kewajaran perilaku atasan kepada para karyawannya.

Two factor theory yang telah diuraikan oleh Frederick Herzberg digunakan dalam penelitian ini karena menaungi hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori dua faktor dimana *hygiene factor* merupakan variabel stres kerja dan *motivation factors* merupakan variabel kepuasan kerja yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* dalam perusahaan. Teori Herzberg menyatakan mengenai kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja yang memiliki dua sisi yang berbeda dan akan memiliki umpan balik dari karyawan terhadap perusahaan



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Penelitian yang dilakukan oleh Yuda & Ardana (2017) menghasilkan jika stres kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel *Holiday Inn Express* Bali Raya Kuta. Hal ini

menunjukkan bahwa semakin tingginya stres kerja yang dirasakan oleh para karyawan, maka akan semakin tinggi juga tingkatan *turnover intention* pada karyawan Hotel *Holiday Inn Express* Bali Raya Kuta. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Sriathi (2019) menghasilkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Falakha & Parwoto (2020) menghasilkan jika stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT. Trifa Sari Nusantara.

H₁: Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Susilo & Satrya (2019) menyebutkan jika kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Andini *et al.* (2018) mendapatkan hasil jika kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Monica & Putra (2017) dalam penelitiannya menerangkan jika kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Margareta & Riana (2020) dalam penelitiannya mengenai “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar” menjelaskan jika kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dimana jika kepuasan kerja tinggi, maka dapat dipastikan stres kerja karyawan akan semakin rendah.

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang ditinjau dari tingkat eksplanasi penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan bentuk hubungan kausal. Hubungan kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab-akibat dimana variabel independen yang mempengaruhi dan variabel dependen yang dipengaruhi. Penelitian ini dilakukan di *Jumping Stone Coffee and Grill* yang telah memiliki 5 cabang *coffee shop* yang telah menyebar di beberapa titik di Kota Denpasar. Terdapat 2 cabang di Jalan Malboro, Teuku Umar Barat Pemecutan Klod, Kecamatan Denpasar Barat. 1 cabang berada di Jalan Kaliasem, Dangin Puri Kauh, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar. 1 cabang berada di Jalan Gatot Subroto Barat No. 452, Padangsambian Kaja, Kecamatan Denpasar Barat, Kota Denpasar, dan 1 cabang lainnya berada di Jalan Tukad Barito No. 77, Renon, Kecamatan Denpasar Selatan, Kota Denpasar.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan *Jumping Stone Coffee and Grill*. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah *turnover intention*, stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan *Jumping Stone Coffee and Grill*. Dalam penelitian ini sebagai variabel bebas atau *independent* adalah Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2). Dalam penelitian ini sebagai variabel terikat atau *dependent* adalah *Turnover Intention* (Y)

Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa data dari hasil tabulasi kuisioner berdasarkan penilaian jawaban dari responden. Data kualitatif dalam penelitian ini berupa hasil wawancara kepada responden ataupun pernyataan mengenai variabel yang sedang diteliti. Data primer dalam penelitian ini menggunakan data dari hasil

wawancara dan jawaban kuesioner yang diberikan kepada karyawan *Jumping Stone Coffee and Grill*. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah lokasi dari *Jumping Stone Coffee and Grill*, jumlah karyawan dan profil *café* yang telah diperoleh dari *Jumping Stone Coffee and Grill*. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data dan menggunakan skala *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Masing-masing pernyataan diberikan skor oleh responden dengan skala yang digunakan 1 sampai 5 sebagai skor penilaian.

Populasi merupakan generalisasi yang didalamnya terdapat objek atau subjek yang memiliki kuantitas serta karakteristik tertentu yang dipelajari oleh peneliti yang kemudian dibuatkan kesimpulan. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan yaitu seluruh karyawan *Jumping Stone Coffee & Grill* yang berada di seluruh cabang kota Denpasar. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel yaitu seluruh karyawan *Jumping Stone Coffee and Grill* yang berjumlah 50 orang karyawan. Mengingat jumlah populasi yang sedikit, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus. Dari jumlah 50 orang karyawan terdapat 4 jabatan yang terbagi. Jumlah karyawan untuk manajer hanya 1 orang, Kasir sebanyak 10 orang. Untuk pelayan berjumlah 18 orang dan pada area *kitchen* berjumlah 21 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara dan teknik survey dan dianalisis dengan analisis regresi linier berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 50 orang karyawan *Jumping Stone and Grill* sebagai responden sesuai dengan ukuran sampel yang dipergunakan. Deskripsi mengenai responden dalam penelitian ini akan dijelaskan dengan menyajikan karakteristik dari responden yang didasarkan pada beberapa aspek yaitu, jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan responden.

Responden didominasi oleh karyawan laki-laki dengan persentase sebesar 68,0% dan karyawan perempuan dengan persentase 32,0%, hal ini dikarenakan karyawan laki-laki banyak diperlukan untuk bekerja pada bagian barista, *kitchen* dan pelayan. Responden dengan rentang usia 21-25 tahun mendominasi sampel penelitian ini dengan persentase sebesar 50% dan kelompok usia terendah yaitu usia 31-35 tahun dengan persentase 8,0%, hal ini menjelaskan jika karyawan *Jumping Stone Coffee and Grill* rata-rata berada pada masa produktif. Pada tingkat pendidikan formal karyawan *Jumping Stone Coffee and Grill* didominasi oleh SMA/Sederajat dengan persentase 86%. Hal ini dikarenakan *Jumping Stone Coffee and Grill* menerima karyawan yang rata-rata berada pada tingkat sedang mengenyam pendidikan hingga lulus dari pendidikan formal SMA/Sederajat. Sebagian yang memilih bertahan untuk bekerja dikarenakan sulitnya lulusan SMA/Sederajat untuk mendapatkan pekerjaan.

Instrumen penelitian diukur menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas yang bertujuan untuk mengukur apakah setiap item-item instrumen penelitian yang digunakan sudah valid dan reliabel. Sebuah instrumen yang valid dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana data yang telah dikumpulkan tidak menyimpang dari

data yang sebenarnya. Instrumen dapat dikatakan valid jika memiliki koefisien korelasi antara butir pertanyaan dengan skor total dalam instrumen yang menghasilkan nilai positif ($r > 0,30$). Hasil rekapitulasi dari uji validitas diperlihatkan pada Tabel 2

Tabel 2 merupakan hasil uji validitas pada penelitian ini yang menjelaskan jika seluruh variabel penelitian berupa stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention* memenuhi syarat uji validitas dimana nilai skor total *Pearson Correlation* dari masing-masing instrumen lebih besar dari 0,30. Sehingga dapat disimpulkan jika pernyataan dalam kuisisioner penelitian dapat dikatakan valid.

Tabel 2.
Uji Validitas

No.	Variabel	Instrumen	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>
1	Stres Kerja	X1	0,829	0,000
		X2	0,894	0,000
		X3	0,825	0,000
		X4	0,826	0,000
		X5	0,829	0,000
		X6	0,826	0,000
		X7	0,820	0,000
		X8	0,569	0,000
2	Kepuasan Kerja	X1	0,796	0,000
		X2	0,734	0,000
		X3	0,795	0,000
		X4	0,724	0,000
		X5	0,625	0,000
3	<i>Turnover Intention</i>	Y1	0,894	0,000
		Y2	0,929	0,000
		Y3	0,883	0,000

Sumber: data primer (diolah), 2020

Uji reliabilitas ditunjukkan melalui skor nilai *Cronbach's Alpha* dimana nilai skor dari masing-masing instrumen dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai skor lebih dari 0,60. Hasil rekapitulasi dari uji reliabilitas dapat dijelaskan pada Table 3. Hasil uji reliabilitas pada Table 3 menunjukkan jika masing-masing variabel penelitian memiliki nilai skor lebih dari 0,60 yang ditunjukkan pada hasil *Cronbach's Alpha* dan dapat dikatakan jika seluruh instrumen penelitian telah memenuhi syarat reliabilitas sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 3.
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
1	Stres Kerja (X1)	0,923
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,778
3	<i>Turnover Intention</i> (Y1)	0,882

Sumber: data primer (diolah), 2020

Variabel stres kerja merupakan variabel bebas yang dilambangkan dengan X1 dalam penelitian ini. Variabel stres kerja diukur dengan menggunakan 8 item pernyataan yang ditanggapi dengan menggunakan 5 poin skala *Likert*. Deskripsi tanggapan responden mengenai stres kerja dalam penelitian ini akan dijelaskan dalam Tabel 4.

Tabel 4.
Deskripsi Variabel Stres Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Skor Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata	Ket.
		STS	TS	N	S	SS			
1	Pekerjaan saya membuat saya tertekan	0	5	2	0	43	231	4,62	Sangat Tinggi
2	Saya mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan saya	1	5	16	12	16	187	3,74	Tinggi
3	Pekerjaan yang saya lakukan dapat membuat saya merasa gelisah	1	2	12	9	26	207	4,14	Tinggi
4	Pekerjaan yang saya lakukan cukup membuat saya merasa lelah	0	6	1	0	43	230	4,60	Sangat Tinggi
5	Saya merasa senang jika dapat merubah pekerjaan saya yang saya kerjakan saat ini	0	5	2	0	43	231	4,62	Sangat Tinggi
6	Saya merasa terlalu lemah saat sedang melakukan pekerjaan saya	1	2	19	2	26	200	4,00	Tinggi
7	Saya merasa emosional setiap kali saya melakukan pekerjaan saya	0	5	29	0	16	177	3,54	Tinggi
8	Saya merasa tidak bahagia saat saya berada di tempat kerja	0	2	41	1	6	161	3,22	Netral
Rata-Rata								4,06	Tinggi

Sumber: data primer (diolah), 2020

Tabel 4 menjelaskan bahwa rata-rata skor dari 8 pernyataan mengenai variabel stres kerja sebesar 4,06. Artinya, secara keseluruhan responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap item pernyataan pada variabel stres kerja. Indikator pertama yang berhubungan dengan pernyataan tekanan saat bekerja dan indikator kelima mengenai perasaan senang ketika dapat mengubah pekerjaannya saat ini adalah sangat tinggi yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,62. Hal ini menerangkan jika karyawan *Jumping Stone Coffee and Grill* cenderung merasa tertekan saat melakukan pekerjaannya dan karyawan memiliki keinginan untuk mengganti posisi pekerjaannya ataupun memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini.

Tabel 4 menjelaskan bahwa indikator kedelapan yang berhubungan dengan pernyataan perasaan bahagia saat bekerja adalah netral yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,22. Artinya karyawan *Jumping Stone Coffee and Grill* tidak merasa stres namun juga tidak merasa terlalu bahagia saat berhubungan dengan pekerjaan ditempat kerjanya.

Variabel kepuasan kerja merupakan variabel bebas lainnya yang dilambangkan dengan X2. Variabel stres kerja diukur dengan menggunakan 5 item pernyataan yang ditanggapi dengan menggunakan 5 poin skala *Likert*. Deskripsi tanggapan responden mengenai kepuasan kerja dalam penelitian ini akan dijelaskan dalam Tabel 5.

Tabel 5.
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Skor Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata	Ket.
		STS	TS	N	S	SS			
1	Saya sangat menikmati pekerjaan saya saat ini	2	9	30	9	0	146	2,92	Netral
2	Gaji yang saya dapat sesuai dengan beban kerja yang saya terima	14	33	0	3	0	92	1,84	Rendah
3	Atasan saya memberikan arahan yang baik dan jelas kepada saya dalam urusan pekerjaan	3	2	34	7	4	157	3,14	Netral
4	Saya mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan promosi dari perusahaan	14	32	0	4	0	94	1,88	Rendah
5	Rekan kerja saya dapat melakukan kerja sama yang baik dengan saya	2	0	27	13	8	175	3,50	Tinggi
	Rata-Rata							2,66	Cukup

Sumber: data primer (diolah), 2020

Tabel 5 menjelaskan bahwa rata-rata skor dari 5 pernyataan mengenai variabel kepuasan kerja sebesar 2,66. Artinya, secara keseluruhan responden memiliki persepsi yang cukup terhadap item pernyataan pada variabel kepuasan kerja. Indikator kelima yang berhubungan dengan pernyataan mengenai teman kerja yang memiliki kerja sama yang baik saat bekerja adalah tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,50. Hal ini menjelaskan jika karyawan *Jumping Stone Coffee and Grill* memiliki hubungan kerja sama tim yang baik dan menjadi salah satu faktor karyawan memilih untuk bertahan. Tabel 5 menjelaskan bahwa indikator kedua yang berhubungan dengan pernyataan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja mendapatkan nilai rata-rata sebesar 1,84 dengan interpretasi makna rendah. Hal ini menjelaskan jika karyawan *Jumping Stone Coffee and Grill* cenderung merasakan ketidakpuasan terhadap gaji yang dinilai tidak sepadan dengan beban kerja yang diterima

Variabel *turnover intention* merupakan variabel terikat yang dilambangkan dengan Y1. Variabel *turnover intention* diukur dengan menggunakan 3 item pernyataan yang ditanggapi dengan menggunakan 5 poin skala *Likert*. Deskripsi tanggapan responden mengenai *turnover intention* dalam penelitian ini akan dijelaskan dalam Tabel 6 berikut ini

Tabel 6.
Deskripsi Variabel *Turnover Intention* (Y1)

No.	Pernyataan	Skor Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata	Ket.
		STS	TS	N	S	SS			
1	Saya memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan	0	2	5	36	7	198	3,96	Tinggi
2	Saya cenderung berpikir untuk mencari pekerjaan di tempat lain	0	2	1	34	13	208	4,16	Tinggi
3	Saya memiliki pikiran untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan kedepan	0	1	5	23	21	214	4,28	Sangat Tinggi
Rata-Rata								4,13	Tinggi

Sumber: data primer (diolah), 2020

Tabel 6 menjelaskan bahwa rata-rata skor dari 3 pernyataan mengenai variabel *turnover intention* sebesar 4,13. Artinya, secara keseluruhan responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap item pernyataan pada variabel *turnover intention*. Indikator ketiga yang berhubungan dengan pernyataan memiliki pikiran untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan kedepan adalah sangat tinggi dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,28. Hal ini menjelaskan jika banyaknya karyawan *Jumping Stone Coffee and Grill* berpikir untuk mencari pekerjaan lain dan siap untuk meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu beberapa bulan kedepan. Indikator pertama yang berhubungan dengan pernyataan tentang memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan adalah tinggi dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3,96. Artinya karyawan *Jumping Stone Coffee and Grill* cenderung memiliki keinginan untuk keluar dari tempat mereka bekerja sekarang.

Uji normalitas berguna untuk menguji apakah dalam residual dari regresi yang dibuat apakah berdistribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi residual yang normal atau mendekati normal dan jika hasil yang didapat tidak normal, maka perkiraan yang dilakukan dengan model tersebut akan memberikan hasil prediksi yang menyimpang. Untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak dilakukan secara kualitatif dengan uji non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Hasil pengujian normalitas data ditunjukkan pada Tabel 7.

Tabel 7.
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	50
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</i>	0,201

Sumber: data primer (diolah), 2020

Tabel 7 menerangkan jika uji *Kolmogorov-Smirnov* mempunyai nilai *Monte Carlo Sig. (2-Sig.tailed)* sebesar 0,201 dimana nilai signifikansi *Monte Carlo Sig. (2-Sig.tailed)* lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel terdistribusi normal.

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi pada variabel bebas dimana seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau dengan kata lain bebas dari gejala multikolinier. Nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor (VIF)* digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi antar sesama variabel bebas. Jika nilai *tolerance* lebih dari 10% atau nilai *VIF* kurang dari 10,00 maka dapat dikatakan tidak ada multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas data ditunjukkan pada Tabel 8

Tabel 8.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Stres Kerja (X1)	0,917	1,090
Kepuasan Kerja (X2)	0,917	1,090

Sumber: data primer (diolah), 2020

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel bebas berada di atas 0,1 dan nilai *VIF* berada di bawah 10,00. Jadi dapat disimpulkan bahwa model tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 9.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	1,634	0,853		1,915	0,062
Stres Kerja	-0,034	0,017	-0,285	-2,007	0,051
Kepuasan Kerja	0,042	0,038	0,156	1,102	0,276

Sumber: data primer (diolah), 2020

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dan dilakukan dengan uji *glejser* meregresi *absolute* residual terhadap variabel. Jika model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau mempunyai varians yang homogen maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan baik karena jika tidak akan menghasilkan prediksi yang menyimpang. Hasil pengujian heteroskedastisitas dijelaskan pada Tabel 9. Tabel 9 dapat diketahui jika kedua variabel bebas memiliki nilai signifikansi yang lebih besar 0,05 ($\alpha = 5\%$) yaitu untuk stres kerja sebesar 0,051 dan kepuasan kerja sebesar 0,276. Dapat dikatakan tidak signifikan maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang akan digunakan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan yaitu pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan *Jumping Stone Coffee and Grill* dilakukan dengan metode regresi linear berganda dengan alat bantu berupa *software* statistik yaitu *SPSS*. Berikut persamaan regresi yang telah didapat dari hasil uji yang telah dilakukan menurut Tabel 10

Tabel 10.
Hasil Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,513	1,580		8,551	0,000
Stres Kerja	0,094	0,031	0,334	2,980	0,005
Kepuasan Kerja	-0,313	0,070	-0,501	-4,471	0,000

Sumber: data primer (diolah), 2020

Tabel 10 dapat dijelaskan jika nilai koefisien regresi dari variabel bebas dari stres kerja dan kepuasan kerja serta konstanta variabel terikat yaitu *turnover intention*, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 13,513 + 0,094 (X_1) - 0,313 (X_2)$$

Dimana:

- α : Konstanta
- $\beta_1 \beta_2$: Koefisien Regresi
- X_1 : Stres Kerja
- X_2 : Kepuasan Kerja
- Y : *Turnover Intention*

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan jika Nilai $X_1 = 0,094$ yang berarti jika variabel stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan *Jumping Stone Coffee and Grill* Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% stres kerja, maka *turnover intention* akan mengalami peningkatan sebesar 0,094 persen dengan asumsi variabel lain

konstan dan sebaliknya. Nilai $X_2 = -0,313$ yang berarti jika variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh negative terhadap *turnover intention* pada karyawan *Jumping Stone Coffee and Grill*. Hal ini menunjukkan jika setiap peningkatan 1% kepuasan kerja pada karyawan, maka *turnover intention* mengalami penurunan sebesar 0,313 persen dengan asumsi variabel lain konstan dan sebaliknya. β_1 sebesar 0,094; memiliki arti jika variabel stres kerja (X_1) meningkat, maka dapat meningkatkan *turnover intention*. β_2 sebesar -0,313; memiliki arti jika variabel kepuasan kerja (X_2) meningkat, maka *turnover intention* akan mengalami penurunan.

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk menguji besarnya persentase variasi variabel terikat (*turnover intention*) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas (stres kerja dan kepuasan kerja). Nilai *R Square* (koefisien determinasi) adalah antara nol dan satu dimana nilai yang lebih besar diartikan kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat semakin kuat. Nilai *R Square* yang kecil dapat diartikan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat (*turnover intention*) memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan guna untuk memprediksi variasi variabel bebas. Hasil uji koefisien determinasi (*R Square*) dijelaskan pada Tabel 11

Tabel 11.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,677	0,459	0,436	1,366

Sumber: data primer (diolah), 2020

Tabel 11 diperoleh jika nilai *R Square* sebesar 0,436 yang artinya kontribusi variabel stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 43,6% sedangkan sisanya sebesar 56,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi secara serempak semua variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika probabilitas signifikansi ≤ 0.05 maka hipotesis diterima atau H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menandakan variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya ≥ 0.05 maka hipotesis ditolak atau bisa dikatakan variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12.
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	74,293	2	37,146	19,906	,000 ^b
Residual	87,707	47	1,866		
Total	162,000	49			

Sumber: data primer (diolah), 2020

Tabel 12 hasil dari Uji F yang telah dianalisis, diperoleh nilai F sebesar 19,906 dengan nilai signifikan $0,000 < 0.05$. Artinya model regresi linier berganda layak digunakan sebagai alat analisis data untuk menguji pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan *Jumping Stone Coffee and Grill*

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara individual. Pengujian dilakukan dengan mengukur nilai probabilitas signifikansi jika probabilitas signifikansinya ≤ 0.05 maka hipotesis diterima atau menjelaskan jika secara individual variabel independen memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika probabilitas signifikansi ≥ 0.05 maka hipotesis ditolak atau secara individual variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil Uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13.
Uji t

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	13,513	1,580		8,551	,000		
Stres Kerja	,094	,031	,334	2,980	,005	,917	1,090
Kepuasan Kerja	-,313	,070	-,501	-4,471	,000	,917	1,090

Sumber: data primer (diolah), 2020

Tabel 13 diketahui nilai signifikansi variabel stres kerja (X1) adalah sebesar 0,005. Karena nilai signifikansi $0,005 < \text{probabilitas } 0,05$, maka dapat disimpulkan H_1 diterima. Artinya hipotesis H_1 menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara stres kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan *Jumping Stone Coffee and Grill*. Hal tersebut menjelaskan jika semakin tinggi stres kerja yang dirasakan para karyawan maka kegiatan *turnover intention* pada *Jumping Stone Coffee and Grill* juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yuda & Ardana (2017) yang menyatakan jika stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian serupa juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Dewi & Sriathi (2019) yang menyatakan jika stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

Nilai signifikansi variabel kepuasan kerja (X2) adalah sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$, maka dapat disimpulkan jika H_2 diterima. Artinya hipotesis H_2 menyatakan bahwa kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Y). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan *Jumping Stone Coffee and Grill*. Hal tersebut menjelaskan jika karyawan merasakan kepuasan kerja yang dirasa dapat terpenuhi maka niat karyawan untuk keluar dari *Jumping Stone Coffee*

and Grill akan berkurang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Susilo & Satrya (2019) yang menyatakan jika kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian serupa juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Andini *et al.* (2018) yang menyatakan jika kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

Penelitian ini telah mengkonfirmasi *two factor theory* atau teori *hygiene-motivator* Herzberg yang menjelaskan jika stres kerja yang berorientasi negatif terhadap *hygiene factor* dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention* terhadap organisasi dan kepuasan kerja yang berorientasi positif terhadap *motivator factor* dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk tidak melakukan *turnover intention*. Hal ini menjelaskan ketika karyawan merasakan stres kerja semakin berkurang dan mendapatkan kepuasan kerja yang cukup baik dalam perusahaan maka kondisi ini mampu meningkatkan orientasi positif karyawan untuk tidak melakukan *turnover intention* pada perusahaan.

Adapun implikasi praktis yang dapat diberikan kepada pihak manajemen *Jumping Stone Coffee and Grill* sebagai bahan masukan antara lain Tingkat nilai rata-rata beberapa indikator seperti pekerjaan yang cukup membuat tertekan dan perasaan yang berhubungan dengan rasa senang jika dapat merubah pekerjaan yang dikerjakan saat ini dapat meningkatkan stres kerja yang dirasakan para karyawan; Rendahnya nilai rata-rata pada indikator gaji yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan dapat menurunkan kepuasan kerja pada karyawan; dan Tingginya nilai rata-rata pada indikator karyawan memiliki pemikiran untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan kedepan dapat meningkatkan *turnover intention* yang akan dilakukan oleh para karyawan.

Terdapat beberapa keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini, diantaranya Penelitian ini hanya dilakukan pada ruang lingkup *Jumping Stone Coffee and Grill* saja sehingga hasil penelitian yang telah didapat tidak bisa digunakan pada perusahaan lain yang memiliki bidang usaha atau ruang lingkup yang serupa serta Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan dalam penelitian ini hanya stres kerja dan kepuasan karyawan sedangkan masih banyak beberapa faktor lain yang dapat berpengaruh berdasarkan literatur yang ada

SIMPULAN DAN SARAN

Stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan *Jumping Stone Coffee and Grill*. Hasil ini menjelaskan bahwa ketika karyawan merasakan stres kerja yang berlebihan maka akan meningkatkan dorongan terhadap karyawan untuk melakukan *turnover intention* pada perusahaan. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menjelaskan bahwa ketika karyawan mendapatkan atau merasakan kepuasan dalam bekerja maka akan mengurangi dorongan karyawan untuk melakukan *turnover intention*.

Manajemen *Jumping Stone Coffee and Grill* diharapkan lebih fokus untuk memperhatikan beberapa indikator stres kerja seperti tekanan pada pekerjaan dan perasaan senang jika dapat merubah pekerjaan yang sedang dikerjakan saat ini

sehingga mampu menurunkan faktor terjadinya stres kerja pada perusahaan. Dengan mengadakan *outing* (perjalanan tamasya) perusahaan sebulan sekali diharapkan dapat mengurangi tekanan stres pada karyawan dan mengadakan pelatihan seperti menjadi barista dirasa perlu untuk menambah wawasan karyawan lainnya agar dapat mengembangkan kemampuan dalam dirinya.

Manajemen *Jumping Stone Coffee and Grill* diharapkan lebih fokus untuk memperhatikan indikator kesesuaian gaji seperti diberikannya uang lembur untuk karyawan yang bekerja melebihi jam kerja dan beban kerja yang diterima diharapkan dapat dikurangi sesuai dengan tugas pokok yang masing-masing sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan terhadap perusahaan. Manajemen *Jumping Stone Coffee and Grill* diharapkan dapat fokus untuk memperhatikan indikator karyawan yang memiliki pemikiran untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan kedepan sehingga mampu untuk menekan peningkatan terjadinya *turnover intention* pada perusahaan. Dengan adanya pemberian kompensasi finansial dan perubahan situasi atau suasana dalam bekerja diharapkan karyawan dapat menekan keinginannya untuk melakukan *turnover*.

REFERENSI

- Ananda, W. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organization Citizenship Behavior Dan Turnover Intention Pada Pegawai PT. Bank BNI Life Insurance Cabang Kota Pekanbaru. *E-Jurnal JOM Fekon*, 4(1), 284-296.
- Andini, O. P., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja dan Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Indolakto FactoryPandaan). *E-Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 1.
- Azeez, R. ., Jayeoba, F. I., & Adeoye, A. O. (2016). Job Satisfaction, Turnover Intention and Organizational Commitment. *E-Jurnal Lagos State University*, 8(1), 102-114.
- Band, G., Shah, N. V., & Sriram., R. (2016). Herzberg Two Factor Theory among the Management Faculty in Nagpur City. *E- International Journal Conference on Management and Information Systems*, 23(1), 13–21.
- Bhui, K., Sokratis, D., Galant-Miecznikowska, M., Jongh, B. de, & Stephen, S. (2020). Perceptions of Work Stress Causes and Effective Interventions in Employees Working in Public, Private and Non-Governmental Organisations: A Qualitative Study. *E-Jurnal BJPsych Bulletin*, 40(1), 318–325.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi., A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3646–3673.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p13>

- Falakha, A., & Parwoto. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Outsourcing Studi Pada PT. Trifa Sari Nusantara. *E-Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi)*, 4(3), 1818-1830.
- Fareed, K., & Jan, F. A. (2016). Cross-Cultural Validation Test of Herzberg's Two Factor Theory: An Analysis of Bank Officers Working in Khyber Pakhtunkhwa. *E-Journal of Managerial Sciences*, 10(2), 285–300.
- Firdaus, A. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *E-Jurnal of Economics and Business*, 1(1), 1-9.
- Khamisa, N., Peltzer, K., Ilic, D., & Oldenburg, B. (2017). Effect of Personal and Work Stress on Burnout, Job Satisfaction and General Health of Hospital Nurses in South Africa. *E-Journal of Health SA Gesondheid*, 22(1), 252–258.
- Khan, N., & Khurshid, S. (2017). Workplace Stress and Employee Wellbeing: Case of Health Care Staff in UAE. *E-Journal European Scientific*, 13(5), 217–226.
- Li Na, L. Z., Xiao, G., Chen, J., & Lu, Q. (2019). The Relationship Between Workplace Violence, Job Satisfaction and Turnover Intention in Emergency Nurses. *E-Journal International Emergency Nursing*, 45(1), 50–55.
- Margaretta, H., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 9(3), 1149–1169.
- Monica, N. M. T. J., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(3), 1644–1673.
- Nikolaev, B., Nadav, S., & Wiklund, J. (2019). Dispositional Positive and Negative Affect and Self-Employment Transitions: The Mediating Role of Job Satisfaction. *E-Jurnal Entrepreneurship Theory and Practice*, 44(3), 451–474.
- Nivethitha, S., Dyaram, L., & Kamalanabhan, T. J. (2018). Human Resource Practices and Employee Turnover Intentions in Hospitality Industri. *E-Global Journal of Management and Business Research*, 14(1), 34–42.
- Priyanka, & Dubey, S. K. (2017). Employees' Turnover Intention in Indian Retail Industry-An Exploratory Study. *E-Journal Business Perspectives*, 16(1), 7–20.
- Rahman, K.-U., A., W., & Khan, S. U. (2017). Factors affecting employee job

- satisfaction: A comparative study of conventional and Islamic insurance. *E-Jurnal Cogent Business and Management*, 4(1), 127.
- Riaz, M., Nazir, A., Maryam, R., Ghulam, M., Tayyaba, K., & Hira, F. (2016). Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction. *E-Jurnal International Review of Management and Business Research*, 5(4), 1370–1382.
- Scanlan, J. N., & Still, M. (2019). Relationships Between Burnout, Turnover Intention, Job Satisfaction, Job Demands and Job Resources for Mental Health Personnel in An Australian Mental Health Service. *E-Journal BMC Health Services Research*, 19(62), 1–11.
- Susanti, D., & Hailah, L. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada CV. Rabbani Asysa). *E-Jurnal Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 10(1), 1036–1045.
- Susilo, J., & Satrya, G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3700–3729.
- Wang, H., Jin, Y., Wang, S. Z., Sang, X., & Yuan, B. (2020). Job Satisfaction, Burnout And Turnover Intention Among Primary Care Providers in Rural China: Results From Structural Equation Modeling. *E-Journal BMC Family Practice*, 21(12), 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12875-020-1083-8>
- Yousaf, S. (2020). Dissection of Herzberg's Two-Factor Theory to Predict Job Satisfaction: Empirical Evidence from the Telecommunication Industry of Pakistan. *E-Jurnal The Lahore of Business*, 8(2), 85–128.
- Yuda, I. B. D. P., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347.