

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER
INTENTION KARYAWAN PADA PT. LOA HAUR ENERGI (LHE)
DI SUNGAI PAYANG KECAMATAN LOA KULU**

Oleh : Winda Dewi Astuti, Johansyah, Ali Akbar

Penulis adalah Mahasiswa dan Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Kutai Kartanegara

Abstract:

The purpose of this study was to determine and examine the effect of job satisfaction and stress on employee turnover intention at PT. Loa Haur Energi (LHE) in Payang River, Loa Kulu District. The fact that happened at PT. Loa Haur Energi (LHE) in Sungai Payang is still a high level of employee turnover intention which is influenced by work satisfaction and stress factors. starting from January 2013 to December 2017, PT. Loa Haur Energi (LHE) that came out reached more than the standard 15% which is about 33 people from all employees. The average level of employee turnover in the last 4 (four) years at PT. Loa Haur Energi (LHE) has exceeded the tolerated standard.

The sample in this study were employees of PT. Loa Haur Energi (LHE) in the Payang River as many as 65 people. The sampling technique was by using probability sampling. the analytical tool used is the multiple regression equation with the hypothesis test used by the F and t tests.

From the ANOVA test or F test, the F count obtained is 27.653, while the F table value obtained a value of 2.75 this means that ($F_{count} 27.653 > F_{table} 2.75$) so that it can be said that job satisfaction and job stress variables are jointly able showed a significant effect on employee turnover intention at PT. Loa Haur Energi (LHE) in Payang River, Loa Kulu District. This is reinforced by the results of the number R is 0.687. This is that the correlation between the variable job satisfaction and job stress on employee turnover intention is a strong relationship. The adjusted R square figure is 0.454 which means that 45.4% of employee turnover intention can be explained or influenced by the variables of job satisfaction and job stress while the remaining 54.6% of employee turnover intention at PT. Loa Haur Energi (LHE) in Sungai Payang, Loa Kulu District by other causes such as compensation, work atmosphere, commitment and leadership. So the first hypothesis is accepted.

Based on the correlation table shows that the variable job satisfaction has the most dominant influence on employee turnover intention at PT. Loa Haur Energi (LHE) in Payang River, Loa Kulu District, which is 0.627 or 62.7%, followed by work stress variable of 0.437 or 43.7%. So it can be concluded that at PT. Loa Haur Energi (LHE) in Payang River, Loa Kulu Subdistrict, job satisfaction variable has a dominant effect on employee turnover intention. So the second hypothesis is accepted

Keywords: job satisfaction, job stress, turnover intention

PENDAHULUAN

PT. Loa Haur Energi (LHE) adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang tambang batu bara. PT. Loa Haur Energi (LHE) memiliki jumlah karyawan sebanyak 215 karyawan berlokasi di Sungai Payang Kecamatan Loa Kulu. PT. Loa Haur Energi (LHE) telah berdiri sejak 10 Juli 2006, yang bergerak dan telah beroperasi dilahan seluas 988 hektar yang diperkirakan berisi 14 juta ton baru bara.

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi, peningkatan pertumbuhan perusahaan tambang di Kabupaten Kutai Kartanegara seperti saat ini menimbulkan persaingan yang ketat, berbagai cara dilakukan mulai dengan meningkatkan hasil produksi maupun dengan meningkatkan kualitas SDM. Karyawan sangat berharga bagi perusahaan, terutama sebagai pelaku penunjang

tercapainya tujuan organisasi. Keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya keluar dari tempat kerja (*turnover*).

Turnover / resign mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Voluntary turnover* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang

disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. *Turnover* karyawan dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan, juga peningkatan biaya rekrutmen. Oleh karena itu suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya kerasan untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan.

Tingginya tingkat *turnover intention* saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas yang pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia. Karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Dennis, 1998).

Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda. (Abdullah et al, 2012). Kecenderungan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Keputusan karyawan meninggalkan perusahaan inilah yang menjadi masalah besar bagi perusahaan (Mahdi, et al, 2012)

Turnover karyawan juga terjadi pada PT. Loa Haur Energi (LHE) dengan jumlah karyawan 215 orang. *Turnover* yang terjadi di PT. Loa Haur Energi (LHE) ini cukup mengundang perhatian, suatu perusahaan besar bisa mengalami *turnover* karyawan yang tinggi. Padahal dengan nama besar dan citra perusahaan yang baik dan selalu mampu menciptakan program-program menarik yang dapat mendukung kebutuhan karyawannya, PT. Loa Haur Energi (LHE) seharusnya mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan angka *turnover* yang rendah.

Berdasarkan pengamatan awal, terhitung dari Januari 2013 sampai dengan Desember 2017, karyawan PT. Loa Haur Energi (LHE) yang keluar dari perusahaan atau mengundurkan diri mencapai angka lebih dari standar 15% yakni sekitar 33 orang dari keseluruhan karyawan.

Tingkat rata-rata *turnover* karyawan pada 4 (tiga) tahun terakhir di PT. Loa Haur Energi (LHE) telah melebihi standar yang ditolerir. Harris (2005) menyatakan bahwa standar tingkat *turnover* karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat *turnover* mencapai lebih dari 10% per tahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar.

Tingginya *turnover* karyawan di PT. Loa Haur Energi (LHE) ini disebabkan oleh banyak faktor seperti kepuasan kerja dan stres. Sebagai gambaran konkrit tentang status pekerjaan serta kondisi psikologis yang dialami karyawan, Selain itu, manajemen HRD PT. Loa Haur Energi (LHE) menjelaskan bahwa salah satu alasan karyawan memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan adalah karena jarang adanya rotasi/perpindahan departemen kerja dari karyawan tersebut, sehingga dirasa cenderung membosankan. Karyawan juga merasa kurang mendapatkan dukungan atau kerja sama dari rekan kerjanya terutama dalam menghadapi komplain tamu maupun hal lain dalam bidang pekerjaan. Beberapa karyawan juga ada yang kurang puas dengan gaji yang diterima, merasa stres dengan pekerjaan yang monoton, jarang dilibatkan dalam kegiatan penting, kurang mendapatkan perhatian akan prestasi kerja yang dihasilkan dan lain sebagainya.

Ada berbagai faktor yang bisa menyebabkan karyawan PT. Loa Haur Energi (LHE) melakukan *turnover intention*, salah satunya diutarakan oleh Siagian (2009 ; 69) yang menyebabkan ada lima hal yaitu kepuasan kerja, stres dan komitmen organisasi, kompensasi dan pengembangan karir. Namun untuk fokus penelitian pada PT. Loa Haur Energi (LHE) peneliti hanya meneliti dua faktor saja yaitu kepuasan kerja dan stres

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Ini berarti bahwa konsep kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Jadi determinasi kepuasan kerja menurut batasan ini meliputi perbedaan individual maupun situasi lingkungan pekerjaan. Disamping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaannya. Jika para karyawan PT. Loa Haur Energi (LHE) merasa puas atas pekerjaannya, maka dampaknya bisa mempengaruhi motivasi dan semangat dalam bekerja, namun sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah dampaknya mereka akan sering malas dalam bekerja dan

akhirnya bisa menyebabkan karyawan pergi dari perusahaan.

Stres adalah gangguan pada tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh perubahan dan tuntutan kehidupan, yang dipengaruhi baik oleh lingkungan maupun penampilan individu di dalam lingkungan tersebut. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Stres yang tidak diatasi dengan baik, biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungan, baik dengan arti lingkungan pekerjaan, maupun diluarnya. Karyawan pada PT. Loa Haur Energi (LHE) yang memiliki tingkat stres kerja tinggi yaitu karyawan yang dibagian lapangan. Untuk itu kesiapan, kesigapan, ketepatan serta kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi tugas dan tanggung jawabnya sangatlah menentukan dalam kegiatan operasional PT. Loa Haur Energi (LHE) secara keseluruhan. Tanggung jawab seperti inilah yang sulit dilakukan dan terkadang menjadi tekanan lalu menimbulkan stres kerja. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (Manurung & Ratnawati, 2012).

Kepuasan Kerja

Salah satu hasil dari suatu pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dapat dirasakan oleh karyawan. Kepuasan kerja ini sangat berkaitan dengan emosional seseorang. Kebijakan perusahaan pada dasarnya akan mempunyai dampak terhadap iklim kerja organisasi, dan iklim kerja organisasi ini akan memberikan suatu kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan pada gilirannya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena “kepuasan” mempunyai konotasi yang beraneka ragam.

Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku

pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Pengertian kepuasan kerja adalah :Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) secara etimologis berasal dari dua kata bahasa Inggris; job berarti kerja dan satisfaction berarti kepuasan, sehingga jika digabung dua kata itu berarti kepuasan kerja. Sedangkan job satisfaction secara terminology kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. (Gibson et al., 2014)

Pengertian kepuasan kerja yang lain adalah : derajat dimana individu memiliki perasaan positif atau negatif tentang bermacam-macam aspek dalam pekerjaan (Siagian, 2009 ; 338)

Pengertian kepuasan kerja yang lain adalah “keadaan emosional yang menyenangkan atau sifat positif yang berasal dari penilaian kerja seseorang dalam arti pengalaman-pengalaman kerjanya” (Hasibuan, 2012 ; 137)

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan sebelumnya terdapat kata-kata kunci, yaitu; sikap, evaluasi, hubungan, efektivitas, kemampuan, respons, inisiatif, kesempatan promosi, gaji, keselamatan kerja, pekerjaan yang aktual gagasan-gagasan kebutuhan dan harapannya. Jadi kepuasan kerja adalah hal-hal yang mengenai sikap, hubungan, kemampuan, kesempatan promosi, inisiatif, gaji, keselamatan kerja, pekerjaan yang merupakan perasaan seseorang karyawan terhadap seluruh aspek pekerjaannya yang bersifat positif maupun negatif dalam memenuhi kebutuhan dan harapannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Martoyo (2015 ; 297 - 299) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a. Sifat pekerjaan, seperti penempatan karyawan, pekerjaan yang menantang, yang bervariasi, yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka. Hal ini karena setiap individu mempunyai kebutuhan untuk berprestasi dan menghadapi tantangan yang apabila

kebutuhan ini terpenuhi maka individu ini akan puas.

- b. Reward meliputi gaji, insentif, bonus dan sistem promosi yang jelas. Gaji dan insentif yang adil menurut karyawan adalah yang disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan, keterampilan karyawan dan gaji atau upah standar.
- c. Teman kerja yang berupa hubungan atau interaksi antar sesama karyawan maupun antar atasan dengan bawahan. Perilaku atasan yang bersifat pengertian, memuji pekerjaan yang baik, mau mendengar pendapat bawahan dan memperhatikan karyawannya dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- d. Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan. Kepribadian individu yang sesuai dengan pekerjaannya, sehingga bakat dan kemampuan yang dimilikinya dapat memenuhi atau sesuai dengan tuntutan kerja menyebabkan karyawan lebih merasa sukses dan kemungkinan mendapat kepuasan yang lebih besar.
- e. Kondisi kerja. Seperti masalah keleluasaan, kenyamanan dan kemudahan karyawan di dalam mengerjakan tugas yang dihadapi. Jika hal tersebut terpenuhi maka karyawan akan merasa puas. Kondisi kerja tersebut antara lain, suhu ruangan kerja, pencahayaan, kebisingan dan tersedianya peralatan kerja yang memadai.

Robbins (2007 : 149), menyatakan elemen-elemen kepuasan kerja yang lazim digunakan meliputi tipe kerja, rekan kerja, tunjangan, diperlakukan dengan hormat dan adil, keamanan kerja, peluang menyumbangkan gagasan, upah, pengakuan akan kinerja, dan kesempatan untuk maju. Faktor-faktor tersebut dapat diikhtisarkan dalam empat faktor, yaitu kerja yang secara mental menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja dan rekan sekerja yang mendukung.

Iqbaria and Guimaraes (2010 : 68) mengungkapkan bahwa ada lima faktor yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu :

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (*work itself*);
- 2) Kepuasan terhadap supervise (*supervision*);
- 3) Kepuasan terhadap rekan sekerja (*co-workers*);
- 4) Kepuasan terhadap gaji (*pay*); dan
- 5) Kepuasan terhadap kesempatan promosi (*promotion opportunities*)

Para ahli psikologi dan perilaku organisasi, berpendapat bahwa kepuasan kerja menyeluruh (*overall*) ditentukan oleh beberapa kombinasi dari beragam aspek pekerjaan, seperti, penempatan, upah, rekan kerja dan penyelia. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antarpemimpin dan sesama karyawan (Tiffin dan McCormick dalam Waluyo, 2013:127)

Stres Kerja

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi dimana karyawan bekerja. Sebagai definisi dapat dikatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2009 ; 300).

Secara umum pengertian lain stres menurut Handoko (2015 ; 200) adalah sebagai berikut “Stres adalah reaksi tubuh terhadap situasi yang menimbulkan tekanan, perubahan, ketegangan emosi, dan lain-lain”. “Stres adalah segala masalah atau tuntutan penyesuaian diri, dan karena itu, sesuatu yang mengganggu keseimbangan kita”

Menurut Robbins (2007 ; 563) stress juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat peneliti simpulkan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan negatif tergantung dari sudut pandang mana seseorang atau karyawan tersebut dapat mengatasi tiap kondisi yang menekannya untuk dapat dijadikan acuan sebagai tantangan kerja yang akan memberikan hasil yang baik atau sebaliknya.

Stres yang tidak diatasi dengan baik, biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungan, baik dengan arti lingkungan pekerjaan, maupun diluarnya. Artinya karyawan atau pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada

gilirannya berpengaruh terhadap prestasi kerja / semangat kerja. Berbagai gejala tersebut pada umumnya menampakkan diri pada berbagai perilaku yang tidak "normal" seperti gugup, tegang, selalu cemas, gangguan pencernaan, tekanan darah tinggi dan lain sebagainya. Pengaruh gejala tersebut dapat terlihat pada kondisi mental tertentu seperti minum minuman keras atau merokok secara berlebihan, sukar tidur, sikap tidak bersahabat, putus asa, mudah marah, dan sukar mengendalikan emosi.

Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang dia akan mengalami stres. Biasanya stres semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi.

Penggolongan stres Apabila ditinjau dari penyebab stres, menurut Handoko (2015 ; 201), dapat digolongkan sebagai berikut :

- a. Stres fisik, disebabkan oleh suhu atau temperatur yang terlalu tinggi atau rendah, suara amat bising, sinar yang terlalu terang, atau tersengat arus listrik.
- b. Stres kimiawi, disebabkan oleh asam-basa kuat, obat-obatan, zat beracun, hormone, atau gas.
- c. Stres mikrobiologik, disebabkan oleh virus, bakteri, atau parasit yang menimbulkan penyakit.
- d. Stres fisiologik, disebabkan oleh gangguan struktur, fungsi jaringan, organ, atau sistemik sehingga menimbulkan fungsi tubuh tidak normal.
- e. Stres proses pertumbuhan dan perkembangan, disebabkan oleh gangguan pertumbuhan dan perkembangan pada masa bayi hingga tua.
- f. Stres psikis/ emosional, disebabkan oleh gangguan hubungan interpersonal, sosial, budaya, atau keagamaan.

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stress disebut stressors. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu stressors, biasanya karyawan mengalami stress karena kombinasi stressors. Menurut Robbins (2007 ; 565-567) ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stress yaitu :

Internal di organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres yaitu peraturan dan tuntutan pekerjaan, hubungan antar karyawan, kondisi organisasi dan kepemimpinan

organisasi. Pengertian dari masing-masing faktor organisasi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Peraturan dan tuntutan pekerjaan
Peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan mempengaruhi peranan seorang karyawan untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut.
2. Hubungan antar karyawan
Mendefinisikan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya dalam organisasi. Hubungan komunikasi yang tidak jelas antara karyawan satu dengan karyawan lainnya akan dapat menyebab kan komunikasi yang tidak sehat. Sehingga pemenuhan kebutuhan dalam organisasi terutama yang berkaitan dengan kehidupan sosial akan menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya.
3. Kondisi organisasi
Mendefinisikan tingkat perbedaan dalam organisasi dimana keputusan tersebut dibuat dan jika terjadi ketidak jelasan dalam struktur pembuat keputusan atau peraturan maka akan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam organisasi.
4. Kepemimpinan Organisasi
Berkaitan dengan peran yang akan dilakukan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi. Karakteristik pemimpin menurut The Michigan group (Robbins, 2007 : 316) dibagi dua yaitu karakteristik pemimpin yang lebih mengutamakan atau menekankan pada hubungan yang secara langsung antara pemimpin dengan karyawannya serta karakteristik pemimpin yang hanya mengutamakan atau menekankan pada hal pekerjaan saja.

Empat faktor organisasi di atas juga akan menjadi batasan dalam mengukur tingginya tingkat stres. Pengertian dari tingkat stress itu sendiri adalah muncul dari adanya kondisi-kondisi suatu pekerjaan atau masalah yang timbul yang tidak diinginkan oleh individu dalam mencapai suatu kesempatan, batasan-batasan, atau permintaan-permintaan dimana semuanya itu berhubungan dengan keinginannya dan dimana hasilnya diterima sebagai sesuatu yang tidak pasti tapi penting (Robbins, 2007 ; 563).

Turnover Intention

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu.

Sementara *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, *turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 2004 : 69).

Turnover Intention diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley, 2013 ; 4). *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Robbins (2007 ; 56), menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara 2 sebab, yaitu:

- a. Sukarela (*voluntary turnover*)
Voluntary turnover atau quit merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.
- b. Tidak sukarela (*involuntary turnover*)
Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat uncontrollable bagi karyawan yang mengalaminya.

Menurut Utami dan Bonussyeani (2009 ; 63) antara karyawan yang meninggalkan organisasi secara suka rela tetapi tidak dapat dihindari dan karyawan yang tetap tinggal pada organisasi (*stay*) tidak dapat dibedakan karakteristik tingkat kepuasan dan komitmennya. Perpindahan kerja suka rela yang dapat dihindari disebabkan karena alasan-alasan:

- a. Upaya yang lebih baik di tempat lain.
- b. Kondisi kerja yang lebih baik di organisasi lain.
- c. Masalah dengan kepemimpinan / administrasi yang ada.

- d. Adanya organisasi lain yang lebih baik.

Perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindari disebabkan oleh

- a. Pindah ke daerah lain karena mengikuti pasangan.
- b. Perubahan arah karir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan / anak, dan kehamilan.

Turnover mengacu pada keluarnya seseorang dari keanggotaan suatu organisasi. Faslah (2010 ; 44) menjelaskan bahwa biaya atau kerugian atas adanya *turnover* meliputi:

- a. Biaya langsung yang terkait dengan kegiatan rekrutmen.
- b. Biaya tidak langsung misalnya biaya yang berhubungan dengan pelatihan karyawan baru.
- c. Kerugian produktivitas oleh proses pembelajaran karyawan baru.

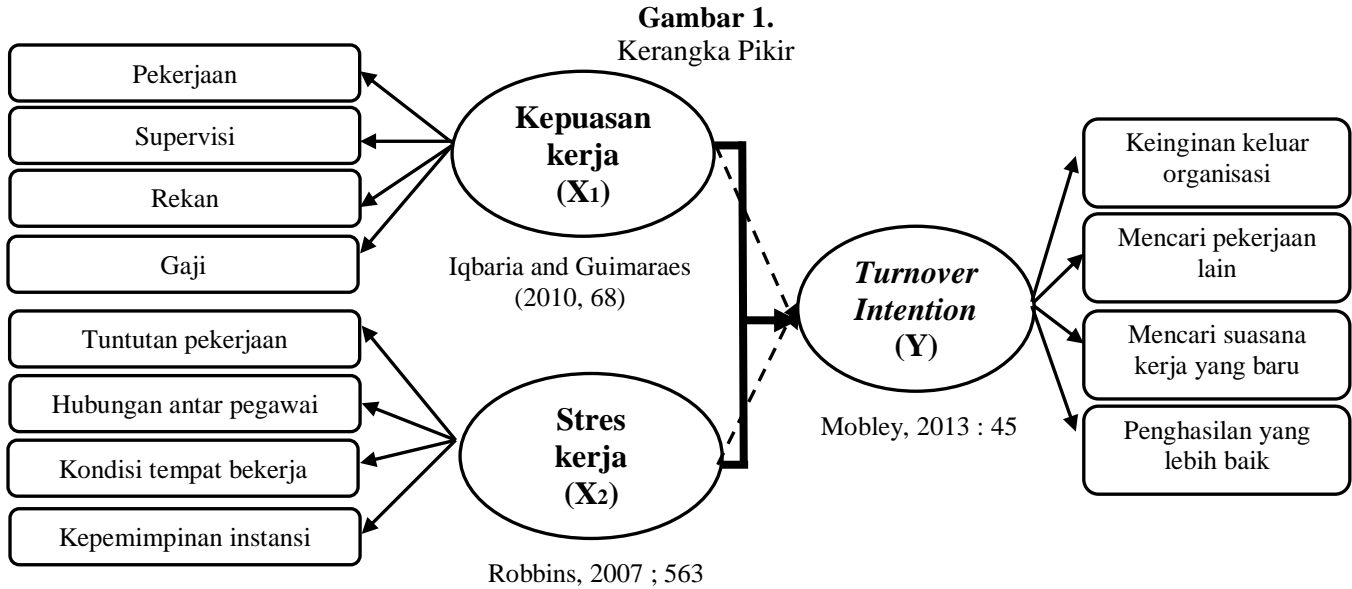
Ada 2 (dua) macam model penarikan diri dari organisasi (*organizational withdrawal*) yang mencerminkan rencana individu untuk meninggalkan organisasi baik secara temporer maupun permanen, yaitu :

- a. Penarikan diri dari pekerjaan (*work withdrawal*), biasa disebut mengurangi jangka waktu dalam bekerja atau melakukan penarikan diri secara sementara. Hanisch dan Hulin (dalam Mueller, 2003) menyebutkan bahwa karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaan akan melakukan beberapa kombinasi perilaku seperti tidak menghadiri rapat, tidak masuk kerja, menampilkan kinerja yang rendah dan mengurangi keterlibatannya secara psikologis dari pekerjaan yang dihadapi.
- b. Alternatif mencari pekerjaan baru (*search for alternatives*), biasanya karyawan benar-benar ingin meninggalkan pekerjaannya secara permanen. Dapat dilakukan dengan proses pencarian kerja baru, sebagai variabel antara pemikiran untuk berhenti bekerja atau keputusan aktual untuk meninggalkan pekerjaan (Mueller, 2013).

Turnover yang dibahas dalam penelitian ini adalah dalam konteks model sukarela (*voluntary turnover*). Variabel intensi keluar diukur dengan empat item indikator yang menggali informasi mengenai keinginan responden / karyawan untuk mencari pekerjaan lain (Mobley, 2013 ; 45). Item pengukuran tersebut terdiri atas:

- Kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang.
- Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain.
- Mencari suasana kerja yang baru
- Mencari penghasilan yang lebih baik.

Kerangka Pikir



Sumber Data : Diolah peneliti

Keterangan :

- : Variabel independen (X) dan Variabel dependen (Y)
- : Indikator Variabel
- : Pengaruh Simultan (uji F)
- : Pengaruh Parsial (Uji t)
- : Garis Indikator

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bab I terdahulu serta kerangka pikir, maka dapat dikemukakan hipotesis

- Bahwa variabel kepuasan kerja dan stres, berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Loa Haur Energi (LHE) di Sungai Payang Kecamatan Loa Kulu.
- Bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Loa Haur Energi (LHE) di Sungai Payang Kecamatan Loa Kulu.

BAHAN DAN METODE

Tempat Dan Populasi

Objek penelitian ini adalah pada PT. Loa Haur Energi (LHE) yang beralamatkan di Sungai Payang Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Alasan ilmiah penulis tertarik meneliti pada tempat ini adalah untuk mengetahui apakah variabel kepuasan kerja dan stres berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan

Populasi dalam penelitian ini diambil dari para karyawan PT. Loa Haur Energi (LHE) di Sungai Payang Kecamatan Loa Kulu sebanyak 215 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan

sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel. Teknik *probability sampling* ini ada bermacam-macam yaitu *simple random sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random, sampling area (cluster) sampling* (Sugiyono, 2010: 63).

Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2010: 112), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-30% atau lebih. dan dalam pengumpulan datanya peneliti menggunakan angket, maka sebaiknya subjek sejumlah itu diambil seluruhnya. Namun apabila peneliti menggunakan teknik wawancara dan pengamatan, jumlah tersebut dapat dikurangi menurut teknik sampel dan sesuai dengan kemampuan peneliti. Dikarenakan peneliti mempunyai keterbatasan waktu, tenaga dan sebagainya maka jumlah sampel yang bisa peneliti ambil sebanyak 30%. Dari jumlah populasi 215 orang, maka sampel sebanyak 30% ($215 \times 30 : 100 = 64,5$) adalah 65 orang sampel.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah suatu skala pengukuran dimana dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menghitung validitas suatu kuisioner, digunakan teknik korelasi, jika korelasi hitung > korelasi tabel maka butir pertanyaan kuisioner dianggap valid. Uji reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Untuk menghitung reliabilitas digunakan model tes ulang, tes ini dilakukan dengan menguji kuisioner kepada kelompok tertentu, jika hasil korelasinya > 0,4 maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel

Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan empat tehnik yang meliputi uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Kedua uji multikolinieritas merupakan uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Ketiga Heterokedastisitas

memiliki daya uji untuk menentukan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain

Alat analisis dan pengujian hipotesis

Model analisis data, sesuai dengan objek penelitian yaitu pada PT. Loa Haur Energi (LHE) di Sungai Payang Kecamatan Loa Kulu, dimana variabel yang dipergunakan hanya ada tiga variabel, maka analisis yang dipergunakan untuk pembuktian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan model regresi berganda. Adapun model persamaan yang dipergunakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \hat{\epsilon}$$

(Sugiyono, 2007 ; 251)

Dimana :

Y	= <i>Turnover intention</i>
X1	= Kepuasan kerja
X2	= Stres
b1,b2,b3,b4	= Koefisien regresi partial
a	= Konstanta
$\hat{\epsilon}$	= Error atau sisa (residual)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari tabel **Case Processing Summary** terlihat bahwa responden yang diteliti pada uji coba kuisioner berjumlah 65 orang (N = 65) dan semua data tidak ada yang *exclude* atau dikeluarkan dari analisis. Pada bagian **Reliability Statistic** terlihat bahwa nilai Alpha Cronbach ketiga variabel adalah 0,724 (kepuasan kerja) 0,767 (stres kerja), dan 0,785 (*turnover intention*) dengan jumlah pertanyaan empat butir atau item per variabel dengan total sebanyak 12 pertanyaan Nilai standar minimal untuk nilai reliabilitas adalah 0,400. Oleh karena nilai **Alpha Cronbach** ketiga variabel ternyata lebih besar dari 0,400 maka kuisioner yang diuji terbukti reliabel. Nilai **Alpha Cronbach** 0,724 - 0,785 terletak diantara 0,60 hingga 0,80, sehingga tingkat reliabilitasnya adalah **reliabel**

Berdasarkan uji validitas pada bagian (lampiran). Untuk pengujian validitas per variabel dengan nilai skor total per variabel dalam penelitian ini (kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention*) sebanyak 12 pertanyaan didapatkan hasil nilai korelasi untuk item per variabel seperti ditampilkan pada tabel diatas. Nilai r tabel untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan 95 % atau signifikansi 5 % (p = 0,05) yakni sebesar 0,254. Pada bagian **Item Total Statistics**, ternyata dari sebanyak 12 butir

pertanyaan yang diajukan, semuanya telah memenuhi syarat **validitas**, dimana **r hitung** > **r tabel**

Uji Asumsi Klasik
Normalitas Data

Uji normalitas data untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal atau tidaknya berdasar patokan distribusi normal dari data dengan mean dengan standar deviasi yang sama. Model yang digunakan adalah tes kolmogorov-smirnov (K-S) dan shaphiro-wilk. Syarat pengujiannya normalitas data adalah

- Jika nilai sig > 0,05 maka data dianggap normal distribusinya
- Jika nilai sig < 0,05 maka data dianggap tidak normal distribusinya.

Hasil perhitungan tabel *test of normality* diatas didapatkan nilai signifikan Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk > 0,05 sehingga dalam penelitian skripsi ini memiliki data distribusi yang normal

Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya korelasi linier diantara satu atau lebih variabel bebas, sehingga akan sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Syarat pengujiannya adalah bahwa apabila korelasi antara variabel bebas sebesar 0,80 keatas maka terjadi multikolinieritas (Sugiyono, 2007 ; 48). Dari tabel *pearson correlation* (lampiran) menunjukkan bahwa

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Tabel 1.
Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.821	2	.910	27.653	.000 ^a
	Residual	2.041	62	.033		
	Total	3.862	64			

a. Predictors: (Constant), stres kerja, kepuasan kerja

b. Dependent Variable: turnover intention

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan dari uji anova atau F test, didapat F hitung adalah 27,653 sedangkan nilai F tabel diperoleh nilai sebesar 2,75 hal ini berarti bahwa F hitung \geq F tabel atau $27,653 \geq 2,75$ dengan tingkat signifikansi 0,000. oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk mempredikasi *turnover intention* karyawan, atau dapat dikatakan variabel independen kepuasan

penelitian ini dengan model analisis regresi linier berganda tidak terdapat permasalahan multikolinieritas, karena koefisien korelasi antar variabel bebas masih dibawah 0,800

Heteroskedastisitas

Metode ini digunakan untuk mengetahui tidak terjadinya kesalahan faktor pengganggu yang mempunyai varian yang sama dalam penyebaran untuk variabel independennya. Dalam uji klasik ini, apabila residual sama atau mendekati nol dan berdistribusi normal serta varian residunya sama maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas begitu pula sebaliknya. pada tabel residual statisticx diketahui bahwa nilai dari standard residual rata-rata (mean) adalah 0,000, ini berarti bahwa model analisis linier berganda dalam penelitian ini tidak terjadi gejala *heteroskedastisitas*

Uji linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antara dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai atau tidak dengan hasil observasi yang ada. Hasil perhitungan uji linearitas pada tabel coeeficients kolom t (lampiran) didapatkan nilai kedua variabel kepuasan kerja dan stres kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian skripsi ini data perhitungan dapat dikatakan linear

kerja dan stres kerja yang diberlakukan secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Loa Haur Energi (LHE) Di Sungai Payang.

Tabel 2.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The estimate	Durbin-watson
1	.687	.471	.454	.18143	1.646

Sumber data : Output SPSS

Berdasarkan tabel korelasi diatas terlihat bahwa korelasi atau hubungan antara variabel kepuasan kerja dan stres kerja secara serentak terhadap *turnover intention* karyawan adalah **kuat** hubungannya karena terletak diantara 0,60 – 0,80. Nilai adjusted R square sebesar 0,454 ini berarti 45,4% *turnover intention* karyawan PT. Loa Haur Energi (LHE) Di Sungai Payang dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dan stres kerja dan sisanya 54,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Tahap analisis keempat digunakan uji t yaitu menguji kebenaran koefisien regresi partial variabel independen. Dimana ada 2 alternatif hipotesis H₁ dan H₀ yang dijabarkan sebagai berikut :

- H₁ artinya diterima jika variabel kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan PT. Loa Haur Energi (LHE) Di Sungai Payang.
- H₀ artinya diterima jika variabel kepuasan kerja dan stres kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan PT. Loa Haur Energi (LHE) Di Sungai Payang.

Tabel 3
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.044	.290		3.605	.001		
kepuasan kerja	.347	.060	.549	5.735	.000	.929	1.076
stres kerja	.320	.105	.291	3.041	.003	.929	1.076

Secara matematis dari model hasil uji t (korelasi parsial) di atas dapat dinyatakan sebagai berikut :

- a. Variabel kepuasan kerja (X₁) berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan, karena t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung = 5,735 > t tabel = 1,669) dan tingkat signifikansi < 0,05 sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima.
- b. Variabel stres kerja (X₂) berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan, karena t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung = 3,041 > t tabel = 1,669) dan tingkat signifikansi < 0,05 sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Langkah selanjutnya adalah melihat hasil seberapa besar sumbangan masing-masing variabel kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan dapat dilihat pada tabel *correlations* dibawah ini.

- Besarnya hubungan korelasi antara variabel *turnover intention* karyawan dengan kepuasan kerja dengan koefisien korelasi adalah 0,627 atau 62,7% yang dapat diartikan terdapat hubungan parsial yang kuat antara kedua variabel ini.
- Besarnya hubungan korelasi antara variabel *turnover intention* karyawan dengan stres kerja dengan koefisien korelasi adalah 0,437

atau 43,7% yang diartikan terdapat hubungan parsial yang cukup kuat antara kedua variabel ini

PEMBAHASAN

Pembahasan pertama adalah untuk pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan "bahwa variabel kepuasan kerja dan stres, berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Loa Haur Energi (LHE) di Sungai Payang Kecamatan Loa Kulu" Hasil ini dilihat pada uji F. Dari uji anova atau F test, didapat F hitung adalah 27,653, sedangkan nilai F tabel diperoleh nilai sebesar 2,75 hal ini berarti bahwa (F_{hitung} 27,653 > F_{tabel} 2,75) sehingga dapat dikatakan variabel kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama mampu menunjukkan pengaruhnya secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Loa Haur Energi (LHE) Di Sungai Payang Kecamatan Loa Kulu. Hal tersebut diperkuat dengan hasil angka R adalah 0,687. Hal ini bahwa korelasi antara variabel kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan adalah kuat hubungannya. Angka adjusted R square adalah 0,454 hal ini berarti 45,4% *turnover intention* karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dan stres kerja sedangkan sisanya

54,6% *turnover intention* karyawan pada PT. Loa Haur Energi (LHE) Di Sungai Payang Kecamatan Loa Kulu oleh sebab-sebab lain seperti kompensasi, suasana kerja, komitmen dan kepemimpinan. Sehingga hipotesis pertama **diterima**.

Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Loa Haur Energi (LHE) Di Sungai Payang Kecamatan Loa Kulu. Kemampuan variabel ini menjelaskan *turnover intention* karyawan sebesar 0,627 atau terdapat hubungan parsial yang kuat antara kedua variabel ini. Berdasarkan uji t (t test) ternyata variabel kepuasan kerja berpengaruh parsial terhadap *turnover intention* karyawan dimana (t hitung > t tabel) atau $5,735 > 1,669$ artinya variabel kepuasan kerja secara sendiri-sendiri mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Loa Haur Energi (LHE) Di Sungai Payang Kecamatan Loa Kulu.

Variabel stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Loa Haur Energi (LHE) Di Sungai Payang Kecamatan Loa Kulu. Kemampuan variabel ini menjelaskan *turnover intention* karyawan sebesar 0,437 atau terdapat hubungan parsial yang cukup kuat antara kedua variabel ini. Berdasarkan uji t (t test) ternyata variabel stres kerja berpengaruh parsial terhadap *turnover intention* karyawan dimana (t hitung > t tabel) atau $3,041 > 1,669$ artinya variabel stres kerja secara sendiri-sendiri mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Loa Haur Energi (LHE) Di Sungai Payang Kecamatan Loa Kulu.

Pembahasan selanjutnya adalah pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan "bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Loa Haur Energi (LHE) di Sungai Payang Kecamatan Loa Kulu" Berdasarkan tabel *correlation* menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Loa Haur Energi (LHE) Di Sungai Payang Kecamatan Loa Kulu yakni sebesar 0,627 atau 62,7% kemudian diikuti oleh variabel stres kerja sebesar 0,437 atau 43,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada PT. Loa Haur Energi (LHE) Di Sungai Payang Kecamatan Loa Kulu variabel kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap *turnover intention* karyawan. Sehingga perusahaan harus dapat menjaga kepuasan kerja karyawannya.

Bagi manajemen perusahaan untuk mempertahankan kepuasan kerja yang sudah tergolong rendah dan intensi *turnover* karyawan yang sudah tergolong tinggi maka manajemen perusahaan diharapkan mengoptimalkan aspek-aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji dan jaminan sosial, promosi, pengawasan atau supervisor, rekan kerja. Caranya yaitu : (1) memberikan kenaikan gaji secara berkala bagi karyawan (2) meningkatkan fasilitas untuk karyawan (3) mempromosikan karyawan yang berprestasi (4) mengadakan kegiatan luar ruang atau outbond dengan seluruh karyawan; (4) memberikan pelatihan keterampilan peningkatan kompetensi atau keahlian. Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini **diterima karena terbukti kebenarannya**.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil dari persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan atau searah antara variabel kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Loa Haur Energi (LHE) Di Sungai Payang Kecamatan Loa Kulu. Maksudnya, apabila variabel independen (bebas) ada penambahan maka variabel dependen (terikat) juga mengalami penambahan dan sebaliknya.
2. Dari hasil uji F didapatkan hasil bahwa kedua variabel kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Loa Haur Energi (LHE) Di Sungai Payang Kecamatan Loa Kulu sehingga hipotesis pertama diterima.
3. Hubungan antara variabel kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan sangat kuat hubungannya. Kedua variabel bebas tersebut mampu menerangkan perubahan terhadap *turnover intention* karyawan sebesar 45,4% sedangkan sisanya sebesar 54,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini misalnya kompensasi, suasana kerja, komitmen dan kepemimpinan.
4. Dari kedua hasil uji korelasi parsial diatas terlihat nilai korelasi variabel kepuasan kerja yang paling besar dibandingkan variabel stres kerja sehingga variabel kepuasan kerja

merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Loa Haur Energi (LHE) Di Sungai Payang Kecamatan Loa Kulu, sehingga hipotesis kedua diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Dennis, Anita, 1998, **A Good Time Is Hard To Find**, journal of accountancy, (10) 90-96.
- Faslah, Roni, 2010. “**Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama Jakarta**”. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. *EconoSains* Vol. VIII No.2 Agustus 2010.
- Gibson, Michael, 2014, **Mengukur Kinerja Organisasi**, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Handoko, T, Hani, 2015, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi kesebelas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Iqbaria and Guimaraes, 2010, **Kualitas Sistem Informasi**, , Penerbit Raja Grafindo, Jakarta
- Mahdi Ahmad. F. Mohamad Zaid. M. M. N. Asmadia. S, Sulaiman. AA.N, 2012 **The Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention**, American Journal Of Apphed Sciences 9 (9) : 1518 - 1526.
- Manurung. M.T & Ratnawati, 2012, **Analisis Pengaruh Stres Kerja dan kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan : Studi Pada Stikes Widya Husada Semarang** . Diponegoro jurnal
- Martoyo, Susilo, 2015, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, BPFE-UGM, Yogyakarta
- Mueller, John Dwight Kammeyer. (2013). **Turnover Process in a Temporal Context. It's about Time**, on line (www.emeraldinsight.com).
- Robbins, Stephen.P, 2007, **Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi**, Prehallindo, Jakarta.
- Siagian Sondang P, 2009, **Manajemen Kepegawaian**, penerbit BPFE, UGM, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2010, **Statistik Untuk Penelitian**, Penerbit PT. Gramedia, Jakarta.
- Suharsimi, Arikunto, 2010, **Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik**, Penerbit Rineka Cipta.
- Utami, Intiyas dan Bonussyeani, Nur Endah Sumiwi. (2009). **Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap 78 Keinginan Berpindah Kerja. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia** Vol.6 No.1 Juni 2009. Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.
- Waluyo, Minto. 2013. **Psikologi Industri**. Jakarta Barat: Akademia Permata
- Zeffane, Rachid. (2004). **Understanding Employee Turnover : The Need for Contingency Approach. International Journal of Manpower**, Vol. 15, No. 9, pp. 1-14.