

ABSTRAK

Dalam lingkungan modern, hubungan kompleks antara kepuasan kerja dan stres kerja dan *turnover intention* menjadi fenomena yang menonjol. Kepuasan kerja yang tinggi seringkali terkait dengan penurunan *turnover intention*, karena karyawan yang merasa puas cenderung memiliki keterkaitan yang lebih kuat dengan organisasi/perusahaan. Namun stress kerja dapat memperkuat *turnover intention*, karena karyawan yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi akan mencari peluang lain yang dianggap lebih memuaskan atau lebih kurang dalam tingkatan tekanan. Banyak faktor memengaruhi *turnover intention*, di antaranya adalah kepuasan kerja dan stress kerja. Berdasarkan identifikasin masalah yang di uraikan di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* Cv. Behaestex Perak Jombang. Adapun subjek penelitian ini berjumlah 120 karyawan non kantor. Metode penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif, teknik pengambilan sampelnya adalah teknik random sampling dan teknik pengambilan data menggunakan teknik kuisioner, pengolahan data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian yang di adaptkan pada uji t parsial variabel kepuasan kerja sebesar $0,18 < 0,05$. Dan variabel stress kerja $0,00 < 0,05$. Secara sultan variabel F hitung $273.102 > F$ tabel 3.07. Sehingga dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja secara simultan terhdap *turnover intention* karyawan non kantor Cv. Behaestex. Dan nilai yang paling berkontribusi pengaruhnya adalah skala kepuasan kerja dengan presentase 20,3%. Sedangkan stress kerja 79.53%.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, Stres Kerja, *turnover intention*

ABSTRACT

In the modern environment, the complex relationship between job satisfaction and job stress and turnover intention is becoming a prominent phenomenon. High job satisfaction is often associated with decreased turnover intention, because satisfied employees have a stronger association with the organization/company. But job stress can amplify turnover intention, because employees who experience high levels of work stress will look for other opportunities that are considered more satisfying or less in the level of pressure. Many factors affect turnover intention, including job satisfaction and job stress. Based on the identification of the problems described above, the purpose of this study was to see the effect of job satisfaction and job stress on turnover intention Cv. Behaestex Perak Jombang. The subjects of this study amounted to 120 non-office employees. This research method is using quantitative methods, sampling techniques are random sampling techniques and data collection techniques using questionnaire techniques, data sorting using multiple regression analysis. The results of the study obtained on the partial t test of job satisfaction variables were $0.18 < 0.05$. And the work stress variable $0.00 < 0.05$. Sultanally the variable F calculate $273.102 > F$ table 3.07. So it can be concluded that there is a simultaneous effect of job satisfaction and job stress on the turnover intention of non-office employees Cv. Behaestex. And the value that contributed the most to the influence was the job satisfaction scale with a percentage of 20.3%. While work stress 79.53%.

Keywords : Job satisfaction, Work Stress, turnover intention

نتائج تجريبية

بارزة ظاهرة الدوران ونزوة الوظيفي والإجهاد الوظيفي الرضا بين المعقدة العلاقة أصبحت ، الحدبة البيئة في أقوى ارتباط لديهم الرضا بين الموظفين ألن ، الدوران نزوة بانخفاض المرتفع الوظيفي الرضا يرتبط ما غالباً من يعانون الذين الموظفين ألن ، الدوران نزوة يضح أن يمكن الوظيفي الإجهاد لكن . الشركة / بالمنظمة . الضغط مستوى في أول أو إرضاء أكثر نعتبر أخرى نرص عن سبب حدوث العمل ضغوط من علاقة مستويات على بناء . الوظيفي والإجهاد الوظيفي الرضا ذلك في بما ، الدوران نزوة على تؤثر التي العوامل من العديد هناك والإجهاد الوظيفي الرضا تأثير معرفة هو الدراسة هذه من الغرض كان ، أعاله الموضحة المشاكل تحديد 120 الدراسة هذه موضوع بلغ Behaestex Perak Jombang الذاتية السيرة دوران نزوة على الوظيفي العينات أخذ تقياسات هي العينات أخذ وتقياسات ، الكمية الأساليب هذه البحث طريقة تستخدم . مكتبي غير موظف . المعدد الانحدار لتأويل باستخدام البيانات وفرز ، السببان تقياسات باستخدام البيانات جمع وتقياسات العشوائية . $0.18 < 0.05$ الوظيفي الرضا للمؤثرات الجزئي t اختبار في عليها الحصول تم التي الدراسة نتائج كانت . $3.07 > F$ الجدول $F 273.102 > F$ المعدد غير يحسب ، السلطانية الناجمة من $0.00 < 0.05$ العمل إجهاد ومعدد غير غير الموظفين دوران نزوة على الوظيفي والإجهاد الوظيفي للرضا متزامنا تأثيرا هناك أن النتائج يمكن لذلك . 20.3% بنسبة الوظيفي الرضا مؤياس هي التأثير في أكثر ساهمت التي القيمة وكانت . الذاتية السيرة المكتبيون . 79.53% العمل ضغوط بينما الدوران نزوة ، الوظيفي الإجهاد ، الوظيفي الرضا : المفتاحية الكلم