

**PENGARUH *JOB STRESS* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA KARYAWAN HOTEL SYARIAH DI BOGOR**

**THE EFFECT OF *JOB STRESS* AND *JOB SATISFACTION* ON *TURNOVER INTENTION*
ON SHARIA HOTEL EMPLOYEES IN BOGOR**

Yunita Rahayu^{1a}

^{1a}Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Islam Universitas Djuanda Bogor,
Jl. Tol Ciawi No. 1 Ciawi-Bogor 16720, e-mail: yunnitara@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh job stress dan job satisfaction terhadap turnover intention pada karyawan hotel syariah di Bogor. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel karyawan hotel sebanyak 50 orang. Teknik pengumpulan data dengan wawancara dan kuesioner, metode analisis data yang digunakan berupa analisis regresi logistik dengan bantuan alat analisis SPSS versi 25 dan dilakukan pengujian instrument penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk menunjukkan kuesioner valid dan reliabel dalam penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel job stress berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan hotel syariah di Bogor dengan nilai signifikan sebesar $0,030 < 0,05$. Sedangkan job satisfaction tidak berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan hotel syariah di Bogor dengan nilai signifikan sebesar $0,929 > 0,05$.

Keywords: Job Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of job stress and job satisfaction on turnover intention on sharia hotel employees in Bogor. This type of research is a quantitative descriptive study with a sample of 50 hotel employees. Data collection techniques by observation, interviews and questionnaire, data analysis methods used in the form of logistic regression analysis with the help of SPSS analysis tool version 25 and tested the research instrument that is validity and reliability test to show the questionnaire valid dan reliable in research. The logistic regression analysis result show that the job stress variable has a significant effect on turnover intention in sharia hotel employees in Bogor with a significant value of $0,030 < 0,05$. While job satisfaction does not effect the turnover intention in sharia hotel employees in Bogor with a significant value of $0,929 > 0,05$.

Kata Kunci: Job Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Karyawan adalah elemen penting dalam mengoperasikan seluruh sumber daya lain yang terdapat pada suatu perusahaan. Kinerja sebuah perusahaan ditentukan dengan salah satu elemen sumber daya manusia yaitu karyawan (Widyantara, 2015). Karyawan menjadi faktor terpenting dalam setiap aktivitas yang dilakukan dalam suatu perusahaan. Hal tersebut berarti harus ada perekrutan yang baik dalam perusahaan agar mencapai tujuan yang diinginkan. Perusahaan selalu mengalami hambatan dalam setiap proses produksi yang dilakukan (Faslah, 2013). Hambatan tersebut merupakan keinginan keluar karyawan dari perusahaan (*turnover intention*). Hal ini sangat terkait dengan stres yang dirasakan oleh karyawan saat bekerja (*job stress*) dan rasa puas karyawan dalam bekerja (*job satisfaction*) (Harter, 2013).

Stres dalam bekerja (*job stress*) adalah suatu perasaan yang ada dalam diri seorang pekerja yang akan memberikan dampak terhadap perusahaan dan akan memberikan kepuasan atas pencapaian kerja yang dilakukan (Chaudhry, 2014). Menurut Handoko (2000) stres merupakan suatu keadaan yang mempengaruhi emosi dan pola berfikir seseorang. Stres tingkat tinggi yang mempengaruhi seseorang dalam menghadapi lingkungan sekitar dapat membuat karyawan keluar dari pekerjaannya.

Robbins (2014) menyebutkan bahwa rendahnya kepuasan kerja disebabkan oleh stres tingkat tinggi, hal ini ditunjukkan dengan gejala psikologis dan perilaku yang menurun. Semakin tinggi stres akan mengakibatkan penurunan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya dan bahkan akan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). *Job satisfaction* adalah kondisi yang membuat bahagia karyawan dalam

bekerja (Handoko, 2000). Karyawan dalam suatu perusahaan yang memiliki kepuasan bekerja akan cenderung lebih produktif, memberikan kontribusi terhadap sasaran dan tujuan organisasi serta tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya (Harter, 2013). Sedangkan ketidakpuasan terjadi ketika seorang karyawan memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaannya karena dengan keluar dari pekerjaannya maka, karyawan tersebut berharap mendapatkan pekerjaan lain dengan lebih baik (Richardson, 2013).

Tingginya tingkat *turnover intention* menjadi masalah serius banyak perusahaan, *turnover* yang terjadi merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. *Turnover* yang terjadi menyebabkan perusahaan kehilangan tenaga kerja dan perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan karyawan yang siap pakai (Ridlo, 2012). Tingginya tingkat *turnover* sering menjadi patokan permasalahan dasar pada sebuah perusahaan atau organisasi. Tingginya *turnover* karyawan dapat mengakibatkan ketidakstabilan kinerja karyawan, menurunnya produktivitas kinerja karyawan, menimbulkan suasana kerja yang kurang kondusif, serta menyebabkan turunnya kinerja pekerja dalam sebuah perusahaan.

Turnover juga menjadi permasalahan di hotel syariah yang ada di Bogor. Karena Bogor merupakan kota wisata yang banyak terdapat hotel didalamnya. Pada penelitian ini sampel yang digunakan yaitu 3 dari 30 hotel syariah yang ada di Bogor, dimana terdapat indikasi *turnover* didalamnya. Hal ini disebabkan oleh adanya karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan karena tidak adanya rotasi/perpindahan departemen kerja dari karyawan tersebut, sehingga dirasa cenderung membosankan. Karyawan juga

merasa kurang mendapat dukungan dari rekan kerjanya terutama dalam menghadapi komplain tamu maupun hal lain dalam bidang pelayanan hotel. Hal lain yang mendasari karyawan keluar karena faktor ketidaknyamanan dalam lingkungan dan suasana kerja (Rizal, 2018).

Karyawan yang menghadapi *customer* secara langsung adalah individu yang mengalami tingkat stress kerja yang tinggi atau disebut karyawan *guest contact*. Karyawan ini adalah karyawan yang berada di departemen *Front Office, Food Beverages Service Dan House Keeping*. Karyawan yang bekerja pada departemen tersebut yang nantinya akan dilihat dan dinilai oleh pengunjung hotel yang mana merupakan cerminan dari sebuah hotel. Oleh sebab itu ketepatan, kesiapan, kesigapan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas sangat berpengaruh terhadap kesan baik maupun buruk pada para tamu hotel. Tanggung jawab tersebut sulit dilakukan dan terkadang menjadi tekanan kemudian menimbulkan stres kerja. Serta kurangnya kepuasan karyawan terhadap gaji, beban kerja, *partner* dalam bekerja tidak mendukung, dan atasan dapat memicu karyawan untuk keluar kerja ketempat lain.

MATERI DAN METODE

Metode Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Yang bertujuan untuk mengetahui variabel mandiri dari satu variabel independen atau lebih tanpa membandingkan antar variabel. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel syariah di Bogor sebanyak 102 orang serta sampel yang digunakan sebanyak 50 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner

dan wawancara yang disebarakan kepada responden karyawan hotel syariah di Bogor.

Teknik analisis data menggunakan regresi logistik yang membahas kaitan pengaruh peubah-peubah variabel bebas *job stress* (X1), *job satisfaction* (X2) terhadap variabel terikat *turnover intention* (Y) melalui model matematis. Untuk menguji validitas data menggunakan korelasi *product moment* dan uji reliabilitas menggunakan nilai *cronbach alpha*.

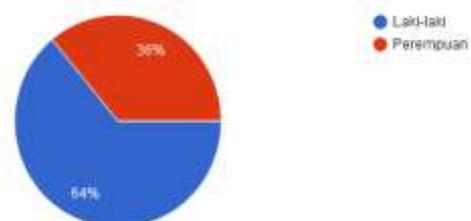
HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Responden

Berdasarkan pada apa yang telah dilakukan oleh peneliti yaitu dengan mengajukan kuesioner kepada karyawan hotel syariah di Bogor yang telah dipilih sebagai responden, dan kuesioner tersebut diberikan kepada karyawan hotel syariah di Bogor. Para responden yang telah melakukan pengisian kuesioner kemudian diidentifikasi sesuai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan penghasilan perbulan. Identifikasi dilakukan agar mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian.

1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data yang telah dilakukan menggunakan penyebaran kuesioner, sehingga diperoleh data tentang analisis deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan oleh gambar berikut:

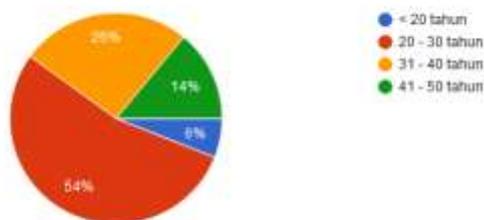


Gambar 1. Jenis Kelamin Responden

Dari gambar di 1. dapat diketahui jenis kelamin 50 responden karyawan hotel syariah di Bogor, dimana terdapat sebanyak 32 orang (64%) dengan jenis kelamin laki-laki dan terdapat sebanyak 18 orang (36%) jenis kelamin perempuan. Dari hasil tersebut perbedaan antara jumlah perempuan dan laki-laki dalam penelitian berbeda sedikit, walaupun demikian jumlah responden laki-laki mendominasi dalam penelitian ini. Oleh karena itu dari hasil tersebut penulis dapat memberikan gambaran mengenai karakteristik karyawan hotel syariah di Bogor berdasarkan jenis kelaminnya, dimana jenis kelamin laki-laki mendominasi dengan persentase 64%, lalu diikuti oleh perempuan dengan persentase 36%.

2. Usia Responden

Faktor usia merupakan faktor yang sangat berhubungan dengan keinginan berhenti karyawan dari pekerjaan. Adapun karakteristik usia responden seperti pada gambar berikut:



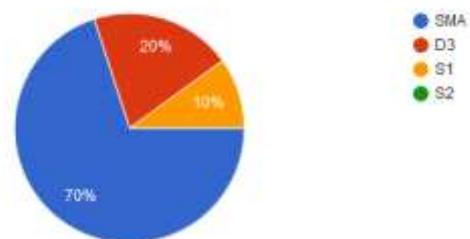
Gambar 2. Usia Responden

Dari gambar 2. dapat diketahui usia 50 responden karyawan hotel syariah di Bogor, dimana untuk usia <20 tahun terdapat sebanyak 3 orang (6%), usia dari 20–30 tahun sebanyak 27 orang (54%), usia dari 31-40 tahun sebanyak 13 orang (26%) dan usia dari 41-50 tahun sebanyak 7 orang (14%). Sehingga dari hasil tersebut penulis dapat memberikan gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan usianya, dimana dalam penelitian paling dominan adalah usia dari 21-30 tahun dengan setengahnya lebih bila dibandingkan dengan rentang usia yang lainnya, dengan

persentase sebesar 54%, sedangkan yang paling sedikit dengan persentase sebesar 6% adalah usia kurang dari 20 tahun. Sehingga berdasarkan sampel yang didapat dalam penelitian ini, karyawan yang lebih banyak bekerja di hotel syariah adalah usia dari 21-30 tahun.

3. Pendidikan Responden

Pendidikan menunjukkan bekal kemampuan yang dimiliki responden dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun karakteristik pendidikan responden ditunjukkan oleh gambar berikut ini:



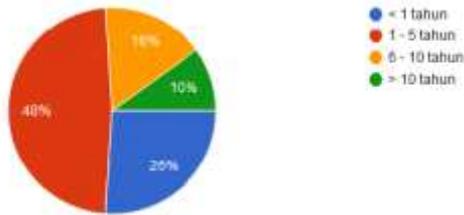
Gambar 3. Pendidikan Responden

Dari gambar 3. dapat diketahui pendidikan dari 50 karyawan hotel syariah di Bogor, dimana pada penelitian ini karyawan dari SMA sebanyak 35 orang (70%), D3 terdapat 10 orang (20%), S1 sebanyak 5 orang (10%), dan tidak ada responden yang berpendidikan S2 sama sekali. Sehingga dari hasil tersebut penulis dapat memberikan gambaran mengenai karakteristik karyawan hotel syariah di Bogor berdasarkan pendidikannya, dimana dalam penelitian ini yang paling dominan adalah dari SMA sebanyak 35 orang dengan persentase 70%, sedangkan yang tidak ada sama sekali adalah dari S2. Pada penelitian ini karyawan hotel syariah di Bogor didominasi dengan responden yang berlatar belakang SMA.

4. Lama Bekerja Responden

Lama masa bekerja umumnya akan menciptakan pengalaman kerja, dedikasi, pengetahuan, loyalitas terhadap perusahaan ataupun produktivitas pekerjaan. Data mengenai responden

menurut lama bekerja disajikan dalam gambar berikut ini:

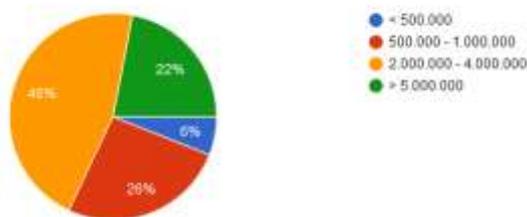


Gambar 4. Lama Bekerja Responden

Dari gambar 4. dapat diketahui bahwa lama bekerja dari 50 karyawan hotel syariah di Bogor, dimana untuk yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 13 orang (26%), untuk yang bekerja dari 1-5 tahun sebanyak 24 orang (48%), untuk yang bekerja dari 6-10 tahun sebanyak 8 orang (16%), dan yang 10 tahun lebih bekerja sebanyak 5 orang (10%). Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja dari 1-5 tahun lebih dominan dengan jumlah responden sebanyak 24 orang dan persentase sebesar 48%, dan yang paling sedikit adalah yang bekerja kurang dari 10 tahun dengan persentase sebesar 10%. Dapat diartikan bahwa karyawan yang bekerja dari 1-5 tahun lebih mendominasi dalam penelitian ini.

5. Penghasilan Responden

Berdasarkan identifikasi menurut penghasilan responden maka dapat diperoleh data sebagai berikut:



Gambar 5. Penghasilan Responden

Dari gambar 5. dapat diketahui penghasilan dari 50 karyawan hotel syariah di Bogor, dimana yang kurang dari Rp 500.000 penghasilannya sebanyak 3 orang (6%), penghasilan antara Rp 500.000 sampai dengan Rp 1.000.000

sebanyak 11 orang (22%), penghasilan antara Rp 2.000.000 sampai dengan 4.000.000 sebanyak 25 orang (50%), dan penghasilan diatas Rp 5.000.000 sebanyak 11 orang (22%). Sehingga berdasarkan sampel yang didapatkan, karyawan yang mendominasi pada penelitian ini yaitu yang berpenghasilan Rp 2.000.000 sampai dengan Rp 4.000.000 dengan jumlah persentase sebesar 50%.

Pengaruh *Job Stress* Dan *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel Syariah Di Bogor

Berdasarkan data angket yang telah diperoleh peneliti akan melakukan proses analisis terhadap data-data dengan tujuan untuk mengukur tingkat ketepatan dan kesesuaian data. Proses analisis tersebut dilakukan melalui beberapa alat uji data, yaitu validitas, reliabilitas dan analisis regresi logistik. Proses pengujian data akan dilakukan terhadap variabel-variabel yang telah ditentukan, seperti *job stress*, *job satisfaction* dan *turnover intention*.

1. Uji Validitas

Berdasarkan dengan pengisian data kuesioner yang diperoleh dari responden, peneliti akan melakukan pengujian terhadap data-data tersebut untuk mengetahui ketepatan atau tidaknya data tersebut. Dari data hasil uji validitas menggunakan SPSS 25 dengan taraf signifikan 5%, diperoleh hasil bahwa semua pernyataan berada di atas nilai r tabel = 0,279. Maka diketahui dari semua pernyataan yang diberikan untuk responden yakni 36 pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Setelah menguji validitas data, maka peneliti melakukan uji reliabilitas dengan tujuan untuk menjamin bahwa data-data tersebut telah reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Data

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.846	36

Apabila variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 maka variabel tersebut dikatakan reliabel (Ghozali, 2013). Berdasarkan pada uji hasil reliabilitas data pada tabel 1, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,846 sehingga semua data dikatakan reliabel.

3. Uji Hipotesis Simultan

Langkah awal yang dilakukan dalam pengolahan data analisis regresi logistik adalah dengan melihat pengaruh dari semua variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama yang dapat dilihat nilai signifikan pada tabel *omnibus test of model coefficients*. Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS 25 diperoleh hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2.
Omnibus Tests of Model Coefficients

Step		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	4.998	2	.082
	Block	4.998	2	.082
	Model	4.998	2	.082

Berdasarkan hasil output pada tabel 2 dapat dilihat bahwa *chi square* yang diperoleh adalah 4,998 dengan derajat kebebasan = 2, nilai $p = 0,082$. Karena nilai $p = 0,082 > 0,05$ maka disimpulkan minimal ada satu variabel bebas yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui kemampuan variabel bebas saat menjelaskan variabel dependen, maka digunakan nilai *cox & snell R square* dan *nagelkerke R square* pada tabel *model summary*. Berdasarkan hasil olah data melalui program SPSS 25 diperoleh hasil pengolahan yang ditunjukkan pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3.

Model Summary			
Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	57.689 ^a	.095	.133

Berdasarkan hasil output pada tabel 3 diketahui nilai G (-2 log likelihood) sebesar 57,689. Kemudian diperoleh nilai *nagelkerke R* sebesar 0,133 atau 13%. Dengan demikian dapat ditafsirkan dengan dua variabel, yaitu *job stress* dan *job satisfaction* maka pengaruh *job stress* dan *job satisfaction* terhadap keinginan keluar pada karyawan hotel syariah di Bogor dapat dijelaskan sebesar 13%.

4. Uji Kesesuaian Model

Untuk melihat apakah data sesuai dengan model sehingga model dapat dikatakan fit. Kelayakan model regresi keseluruhan dalam penelitian ini disajikan dalam tabel *hosmer and lemeshow test*, sebagai berikut:

Tabel 4.

Hosmer and Lemeshow Test			
Step	Chi-square	df	Sig.
1	1.462	2	.481

Berdasarkan hasil output pada tabel 4 dapat diketahui nilai $\chi^2 = 1,462$. Karena nilai $p (0,481)$ lebih besar dari pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ ($p > 0,05$) maka dapat disimpulkan model sesuai. Artinya bahwa *job stress* dan *job satisfaction* memberi kontribusi signifikan terhadap odds ratio *turnover intention*. Jadi dapat disimpulkan model ini layak digunakan untuk memprediksi besarnya peluang keinginan keluar pada karyawan hotel syariah di Bogor.

5. Klasifikasi Model

Klasifikasi menunjukkan kemampuan ramalan dari model regresi untuk meramalkan kemungkinan terjadinya keinginan keluar pada karyawan hotel syariah di Bogor. Model klasifikasi disajikan dalam tabel 5 berikut ini:

Tabel 5.
Classification Table^a

Observed	Predicted	TI		Percentage Correct
		bertahan	berhenti	
Step 1 TI	bertahan	7	9	43.8
	berhenti	8	26	76.5
Overall Percentage				66.0

Berdasarkan hasil output pada tabel 5 diperoleh kemampuan ramalan model dalam penelitian ini dengan tingkat sukses total sebesar 66,0%.

6. Uji Hipotesis Parsial (*Wald Test*)

Uji hipotesis parsial adalah uji yang dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), dengan melihat nilai signifikannya < 0,05 yang terdapat pada tabel *variable in the equation*.

Uji parsial pertama dilakukan untuk melihat pengaruh *job stress* terhadap keinginan keluar pada karyawan hotel syariah di Bogor. Berdasarkan hasil olahan data melalui SPSS 25 tertuang pada tabel berikut:

Tabel 6.
Variables in the Equation

Step in	Model	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for Exp(B)	
								Lower	Upper
1 ^a	(Constant)	.000	.447	.000	1	1.000	1.000	1.143	13.995

Berdasarkan hasil output pada tabel 6 dapat dilihat nilai signifikan variabel *job stress* sebesar 0,030 < 0.05 maka tolak H₀. Dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan *job stress* terhadap keinginan keluar karyawan hotel syariah di Bogor. Sehingga karyawan yang mengalami stres lebih memilih untuk berhenti sebanyak 4,000 kali lipat dari karyawan yang bertahan. Dengan nilai koefisien regresinya adalah 4,000. Maka model yang dapat di bentuk adalah:

$$Y_i = 4 \text{ job stress}$$

Dimana:

a) Nilai Konstanta (α)

Nilai konstanta sebesar 0,000, artinya jika variabel independen dianggap konstan, maka *turnover intention*

menghasilkan skor 0,000. Dengan hal ini artinya bahwa variabel *job stress* mempunyai pengaruh yang cukup berarti terhadap keinginan keluar pada karyawan hotel syariah di Bogor.

b) Koefisien *Job Stress*

Variabel *job stress* meunjukkan koefisien positif sebesar 4,000. Artinya jika variabel *job stress* (X₁) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel terikat *turnover intention* (Y) menghadapi kenaikan sebesar 4,000. Koefisien memiliki nilai positif, maka ada pengaruh positif antara *job stress* dengan *turnover intention*.

Uji parsial kedua dilakukan untuk melihat pengaruh *job satisfaction* terhadap keinginan keluar pada karyawan hotel syariah di Bogor. Berdasarkan olahan data melalui SPSS 25 tertuang dalam tabel berikut:

Tabel 7.

Variables in the Equation

Step in	Model	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for Exp(B)	
								Lower	Upper
1 ^a	(Constant)	.767	.336	5.226	1	.022	2.154		4.388

a. Variable(s) entered on step 1: X2.

Berdasarkan hasil output pada tabel 7 dapat dilihat nilai signifikan variabel *job satisfaction* sebesar 0,925 > 0,05 maka terima H₀. Dapat dikatakan tidak pengaruh yang signifikan *job satisfaction* terhadap keinginan keluar pada karyawan hotel syariah di Bogor. Maka karyawan yang memiliki *job satisfaction* tidak memilih untuk berhenti sebanyak 0,929 kali lipat. Dimana Nilai konstanta sebesar 0,767, artinya jika variabel independen dianggap konstan, maka *turnover intention* menghasilkan skor 0,767. Maka disimpulkan secara parsial variabel *job satisfaction* mempunyai pengaruh yang cukup berarti terhadap pengaruh keinginan keluar pada karyawan hotel syariah di Bogor.

Variabel *job satisfaction* menunjukkan koefisien regresi positif sebesar 0,929. Artinya jika variabel *job satisfaction* (X₂)

ditingkatkan satu satuan, sehingga variabel terikat *turnover intention* (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,929.

KESIMPULAN

Setelah penulis melakukan penelitian yang dilaksanakan di Sahira Butik Hotel, The Garden Syariah Hotel dan Wisma Pakuan Syariah Hotel maka diperoleh kesimpulan *Job stress* berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat keinginan keluar karyawan hotel syariah di Bogor, dengan nilai signifikan sebesar 0,030, nilai konstanta sebesar 0,000 dan nilai koefisien sebesar 4,000. Hasil penelitian tersebut menunjukkan stress yang terjadi pada karyawan hotel syariah di Bogor semakin tinggi maka tingkat keinginan keluar pada karyawan hotel syariah di Bogor akan semakin tinggi juga. Dan *Job satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan keluar karyawan hotel syariah di Bogor dengan nilai sig 0,925 lebih besar dari 0,05, nilai konstanta sebesar 0,767 dan nilai koefisien sebesar 0,929. Hal ini disebabkan karena karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung bertahan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan yang ada, penulis ingin memberikan beberapa saran yang diharapkan berguna bagi penelitian selanjutnya yakni, Penelitian selanjutnya dapat meneliti objek lain dan juga memperluas cakupan wilayah penelitian, sehingga penelitian dapat digeneralisasikan. Penelitian selanjutnya dapat menambah sampel yang diteliti, semakin besar jumlah sampel maka akan membuat penelitian berikutnya semakin relevan. Berdasarkan nagelkerke r untuk *job stress* dan *job satisfaction* dengan keinginan keluar memiliki nilai sebesar 0,133 atau 13%. Maka berarti bahwa

masih terdapat banyak variabel lain yang mungkin mempengaruhi *turnover intention* yang dapat digunakan untuk penelitian lanjutan. Artinya penelitian selanjutnya dianjurkan untuk menambah variabel lain yang dapat membuat pemahaman terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaudhry, A. Q. (2014). The Relationship Between Occupational Stress And Job Satisfaction: The Case Of Pakistani Universities. *International Education Studies* , volume 5 (8), 212– 221.
- Faslah. (2013). The Purpose Of This Research Is To Get A Valid And Reliable Data Or Fact , To Know The Correlations Between Job Involvement With Turnover Intention To Employee PT . Garda Trimitra Utama , Jakarta. *He Analysis Test By Finding Regression Equation , That 1* , volume 8 (10), 146– 151.
- Handoko. (2000). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Harter, J. K. (2013). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, And Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Jurnal Of Applied Psychology* , volume 87 (2), 268-270.
- Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ridlo. (2012). *Turnover Karyawan* [Kajian Literatur]. Surabaya: Public Healt Movement

Richardson. (2013). Perceived Organizational Support's and Role In Stressors-Strain Relationship. *Managerial Psychology* , volume 23 (8), 789– 800.

Robbins, S. P. (2014). Perilaku Organisasi. *Salemba Empat* , volume 12 (10), 20-23.

Widyantara. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi

Terhadap Intensitas Turnover Karyawan. Bali. *Skripsi*. Universitas Udayana Bali. Fakultas Ilmu Administrasi.

<https://www.google.com/travel/hotels/Bogor>