

Journal of Economics Review

<https://jurnal.ppsuniyap.ac.id/index.php/joer>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International

Pengaruh Stres Kerja dan Job Satisfaction terhadap Turnover intention (Studi pada Karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri)



Figa Maranata ^(1*) Nana Darna ⁽²⁾ Iwan Setiawan ⁽³⁾

⁽¹⁾ Universitas Galuh Ciamis, Ciamis, Indonesia

^(2,3) Universitas Galuh Ciamis, Ciamis, Indonesia

Corresponding author.

E-mail addresses: figamaranata@gmail.com ⁽¹⁾

Pernyataan Penulis

Penulis (penulis) menyatakan bahwa penelitian ini dilakukan tanpa adanya hubungan komersial atau keuangan yang dapat dianggap sebagai potensi konflik kepentingan..

Abstrak

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri. Fokus penelitian diarahkan pada pemahaman bagaimana kedua faktor psikologis tersebut berperan dalam menentukan kecenderungan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Metode Penelitian: Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian terdiri atas 147 responden yang dipilih melalui teknik probability sampling dengan simple random sampling. Analisis data dilakukan menggunakan uji koefisien determinasi dan uji signifikansi parsial (t-test) dengan bantuan perangkat lunak SPSS 27.0.

Hasil dan Pembahasan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Secara simultan, kedua variabel ini memberikan kontribusi sebesar 36% terhadap turnover intention, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi stres kerja, semakin besar niat keluar karyawan, sedangkan kepuasan kerja yang tinggi dapat menurunkan intensi tersebut.

Implikasi: Perusahaan perlu mengelola beban kerja agar tidak menimbulkan stres berlebihan serta meningkatkan kebijakan yang mendukung kepuasan kerja, khususnya melalui kompensasi yang adil dan peluang pengembangan karier, guna menekan turnover intention dan menjaga kualitas sumber daya manusia.

Kata Kunci: Stres Kerja; Job Satisfaction; Turnover intention.

Pendahuluan

Dunia bisnis saat ini mengalami perkembangan yang sangat pesat sehingga persaingan antar perusahaan semakin ketat. Dalam kondisi ini, perusahaan dituntut tidak hanya untuk meningkatkan nilai dan keuntungan, tetapi juga memastikan kesejahteraan karyawan agar keberlangsungan organisasi tetap terjaga. Sumber daya manusia menjadi faktor strategis yang menentukan keberhasilan perusahaan, sehingga manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menciptakan stabilitas, produktivitas, dan loyalitas tenaga kerja. Namun, salah satu permasalahan

utama yang sering dihadapi adalah tingginya intensi karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau turnover intention (Bagus & Surya, 2020). Fenomena ini menjadi ancaman serius karena berdampak langsung pada efisiensi operasional, beban biaya rekrutmen dan pelatihan, serta pencapaian target organisasi secara keseluruhan. Kondisi tersebut juga terjadi di PT. Tjiwulan Putra Mandiri, sebuah perusahaan garmen di Tasikmalaya yang dalam beberapa tahun terakhir mengalami peningkatan turnover intention secara signifikan. Data internal perusahaan menunjukkan angka turnover intention tahunan mencapai rata-rata 54,92%, disertai tingginya stres kerja dan rendahnya kepuasan kerja pada sejumlah aspek pekerjaan. Fakta ini memperlihatkan adanya masalah praktis yang kompleks: tekanan kerja yang tinggi berdampak pada ketidaknyamanan psikologis karyawan, sementara rendahnya kepuasan kerja memperburuk kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, penting untuk mengkaji secara lebih mendalam faktor-faktor yang mendorong turnover intention di lingkungan kerja tersebut, sehingga dapat ditemukan solusi yang relevan bagi keberlangsungan perusahaan.

Penelitian-penelitian terkini menunjukkan bahwa turnover intention merupakan fenomena multidimensional yang dipengaruhi oleh faktor psikologis dan organisasi. Kusumajaya & Putri (2022) mendefinisikan turnover intention sebagai kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akibat ketidakpuasan terhadap pekerjaan saat ini. Survei Michael Page dalam DataIndonesia.id (2023) mengungkapkan bahwa 74% pekerja di Asia Pasifik memiliki niat untuk berpindah kerja dalam waktu dekat, dengan Indonesia menempati posisi kedua tertinggi di kawasan tersebut. Fakta ini memperlihatkan bahwa turnover intention menjadi isu serius dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama di sektor padat karya seperti industri garmen. Falakha (2020) serta Wardanti & Rahardjo (2024) menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap turnover intention, sedangkan kepuasan kerja menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Secara konseptual, stres kerja (job stress) didefinisikan sebagai respons individu terhadap tekanan atau tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan adaptasi mereka. (Dewi & Sriathi, 2019; Margaretta & Riana, 2020; Zunaidah et al., 2019) menyatakan bahwa peningkatan stres kerja mendorong munculnya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, kepuasan kerja (job satisfaction) menggambarkan tingkat kenyamanan dan pemenuhan kebutuhan psikologis karyawan terhadap pekerjaan mereka. Penelitian yang sama menunjukkan bahwa kepuasan kerja menurunkan intensi keluar dan bahkan dapat memediasi hubungan antara stres kerja dan turnover intention. Putri (2023) memperkuat bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah. Temuan terbaru (Arumsari et al., 2025; Arvi Iskandar, 2025; William & Sundiman, 2025; Windayanti et al., 2025) menegaskan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja bersama-sama menjelaskan hingga 77,3% varians turnover intention, sehingga pengelolaan stres dan peningkatan kepuasan kerja menjadi strategi penting dalam retensi karyawan di berbagai organisasi.

Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah secara konsisten menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, masih terdapat kesenjangan empiris dan teoretis yang perlu diperhatikan. Secara empiris, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor jasa, perbankan, dan pendidikan, sehingga belum sepenuhnya merepresentasikan kondisi kerja di sektor manufaktur, khususnya industri garmen yang memiliki karakteristik pekerjaan repetitif, jam kerja panjang, serta tekanan produksi yang tinggi. Kondisi ini menjadikan konteks PT. Tjiwulan Putra Mandiri di Tasikmalaya sebagai objek yang relevan untuk dikaji, mengingat data internal menunjukkan tingkat turnover intention mencapai 54,92% dengan tingginya tingkat stres kerja dan rendahnya kepuasan kerja. Berbeda dengan sektor lain, karakteristik pekerjaan di industri garmen sering kali menciptakan ketidakseimbangan antara tuntutan produktivitas dan kesejahteraan psikologis karyawan, sehingga hasil temuan penelitian di sektor lain belum tentu dapat digeneralisasi di konteks ini. Dari sisi teoretis, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada hubungan langsung antarvariabel dan belum banyak yang menganalisis mekanisme interaksi keduanya secara simultan dalam menjelaskan turnover intention. Padahal, literatur terbaru menunjukkan kemungkinan adanya efek tidak langsung, seperti peran kepuasan kerja

yang memediasi pengaruh stres kerja terhadap niat keluar (Dewi & Sriathi, 2019). Selain itu, belum ada kajian yang secara khusus mengintegrasikan kedua variabel tersebut menggunakan data empiris aktual dari perusahaan garmen di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya memperluas pemahaman teoritis dengan menguji hubungan simultan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention secara kontekstual dan komprehensif.

Berdasarkan kesenjangan empiris dan teoretis yang telah diidentifikasi, penelitian ini memiliki kebaruan dalam mengintegrasikan analisis stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan dalam konteks perusahaan garmen di Indonesia, khususnya pada PT. Tjiwulan Putra Mandiri yang menghadapi tingkat turnover intention cukup tinggi sebesar 54,92%. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya berfokus pada sektor jasa atau perbankan dan lebih menyoroti hubungan langsung antarvariabel, penelitian ini menekankan pada pengujian simultan dengan mempertimbangkan kondisi nyata di industri garmen yang memiliki karakteristik unik berupa tekanan produksi tinggi, jam kerja panjang, dan lingkungan kerja yang kompleks. Selain itu, penelitian ini memperluas pemahaman teoritis dengan menempatkan kepuasan kerja tidak hanya sebagai variabel yang berhubungan langsung, tetapi juga sebagai variabel penting yang berpotensi memediasi hubungan stres kerja terhadap turnover intention. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara empiris pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap turnover intention pada karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri. Hasil yang diperoleh diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, sekaligus memberikan implikasi praktis bagi perusahaan garmen dalam merancang strategi retensi yang lebih efektif melalui pengelolaan stres kerja dan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Ulasan Literatur

Stres Kerja

Stres kerja dapat dipahami sebagai suatu kondisi psikologis dan fisiologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu untuk mengatasinya secara efektif. Rathi & Kumar (2022) menekankan bahwa stres kerja merupakan respons adaptif yang tidak selalu bersifat negatif, tetapi dapat menimbulkan konsekuensi serius apabila berlangsung dalam jangka panjang. Elfeddali et al. (2022) membedakan antara stres yang bersifat merugikan dan stres yang justru dapat menumbuhkan resiliensi kerja, sehingga pemahaman terhadap stres kerja perlu dipandang sebagai spektrum, bukan semata-mata fenomena patologis. Dalam lingkungan kerja modern, khususnya pada era digitalisasi, tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks membuat stres kerja menjadi topik penting dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Marsh et al. (2024) menunjukkan bahwa stres kerja yang bersumber dari tekanan digital dan beban multitugas sering kali berkontribusi pada burnout serta gangguan kesehatan mental karyawan. Definisi ini menegaskan bahwa stres kerja tidak hanya menyangkut aspek emosional, tetapi juga mencakup dimensi fisik, sosial, dan bahkan kognitif yang memengaruhi keseharian pekerja. Dengan demikian, konsep stres kerja harus dipahami sebagai hasil interaksi antara individu, pekerjaan, dan konteks organisasi yang dinamis.

Penelitian Saleem et al. (2021) menjelaskan bahwa stres kerja muncul ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan organisasi dengan sumber daya yang dimiliki individu untuk memenuhi tuntutan tersebut. Mereka menunjukkan bagaimana pandemi COVID-19 memperburuk tingkat stres kerja karena meningkatnya ketidakpastian, beban kerja tambahan, serta keterbatasan dukungan sosial dalam organisasi. Demerouti et al. (2021) memperkuat pandangan ini dengan menekankan bahwa stres kerja sering kali berakar pada kurangnya sumber daya yang diperlukan untuk menanggapi tuntutan pekerjaan, seperti dukungan atasan, kejelasan peran, dan fleksibilitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres tidak hanya dihasilkan dari beban kerja berlebih, tetapi juga dari lemahnya struktur pendukung dalam organisasi. Galanis et al. (2021) melalui penelitian terhadap tenaga kesehatan menegaskan bahwa stres kerja berkaitan erat dengan burnout dan penurunan kualitas layanan, bahkan dalam kondisi pekerjaan yang sifatnya vital bagi masyarakat. Sementara itu,

Jin et al. (2020) mencoba memformulasikan stres kerja dalam bentuk model matematis, yang memperlihatkan bagaimana akumulasi tekanan kerja dapat menciptakan efek domino terhadap burnout dan masalah psikologis lainnya. Temuan-temuan tersebut memperlihatkan bahwa stres kerja memiliki dimensi multi-level: mulai dari individu, kelompok kerja, hingga sistem organisasi secara keseluruhan.

Selain faktor penyebab, literatur juga menyoroti dampak luas dari stres kerja terhadap kondisi fisik dan psikologis pekerja. Da Silva et al. (2025) menemukan bahwa mindset terhadap stres dapat memengaruhi intensitas gejala stres yang dirasakan, di mana individu dengan pandangan negatif terhadap stres lebih rentan mengalami burnout. Temuan ini menunjukkan pentingnya membangun pola pikir yang sehat terkait stres, sekaligus menciptakan budaya organisasi yang mendukung. Elfeddali et al. (2022) juga menegaskan bahwa dalam kondisi tertentu, stres kerja dapat berfungsi sebagai pemicu resiliensi apabila organisasi mampu menyediakan lingkungan yang memungkinkan karyawan mengembangkan strategi adaptif. Namun, jika tekanan berlangsung tanpa intervensi, stres akan menimbulkan efek jangka panjang berupa kelelahan kronis, penurunan motivasi, dan terganggunya keseimbangan kehidupan kerja. Marsh et al. (2024) menunjukkan bahwa dalam lingkungan digital, stres kerja berhubungan erat dengan isolasi sosial, kelelahan informasi, serta tekanan untuk selalu tersedia, yang pada akhirnya mengurangi kesehatan mental dan produktivitas karyawan.

Job Satisfaction

Kepuasan kerja (job satisfaction) secara umum didefinisikan sebagai tingkat sejauh mana seseorang merasa puas, nyaman, dan terpenuhi dalam pekerjaannya, mencakup dimensi kognitif, afektif, dan perilaku (Gazi et al., 2024). Definisi ini menekankan bahwa kepuasan kerja bukan hanya sekadar emosi positif, tetapi mencakup persepsi pekerja terhadap kondisi kerja, gaji, kesempatan promosi, hubungan interpersonal, hingga makna pekerjaan itu sendiri. Wartenberg et al. (2023) dalam meta-analisis yang dilakukan pada konteks pendidikan menemukan bahwa kepuasan kerja berkorelasi erat dengan kinerja tinggi dan keterikatan emosional pada organisasi, sehingga menjadikan variabel ini sebagai salah satu indikator penting kesejahteraan tenaga kerja. Perspektif lain dikemukakan oleh Katebi et al. (2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan langsung dengan kinerja individu, artinya pekerja yang lebih puas cenderung menampilkan performa lebih baik.

Selain sebagai konsep psikologis, kepuasan kerja juga mencerminkan kualitas hubungan timbal balik antara pekerja dan organisasi. Gross et al. (2021) menyoroti dimensi kepuasan kerja yang berbeda, misalnya kepuasan terhadap tugas, rekan kerja, gaji, atau kesempatan pengembangan karier, yang masing-masing dapat memengaruhi niat pekerja untuk merekomendasikan perusahaan kepada orang lain. Deng et al. (2024) melalui meta-analisis global menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh konteks budaya dan sistem kerja, sehingga tingkat kepuasan di satu negara belum tentu dapat digeneralisasi ke negara lain. Dalam konteks kesehatan, Staempfli & Lamarche (2020) mengembangkan model faktor dominan kepuasan kerja di kalangan perawat gawat darurat, yang meliputi kepemimpinan, beban kerja, sumber daya, dan dukungan sosial. Studi ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep yang statis, melainkan dipengaruhi secara dinamis oleh interaksi antara individu dengan lingkungan kerja. Lee et al. (2023) bahkan menekankan bahwa faktor-faktor kepuasan dapat berbeda antara karyawan yang masih bekerja dan mereka yang sudah meninggalkan organisasi, menegaskan pentingnya memandang kepuasan kerja sebagai fenomena kontekstual dan berkembang.

penelitian terbaru menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki implikasi signifikan terhadap perilaku dan kesejahteraan individu. Alkhateeb et al. (2025) dalam tinjauan sistematis menemukan bahwa determinan utama kepuasan kerja mencakup kompensasi, hubungan dengan atasan, kesempatan pengembangan, serta keseimbangan kerja-kehidupan, yang semuanya berkontribusi terhadap retensi karyawan. Xiao & Zheng (2025) menunjukkan bahwa faktor psikologis internal, seperti efikasi diri, memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja, di mana individu yang percaya

pada kemampuan dirinya lebih cenderung puas dengan pekerjaannya. Hal ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada faktor eksternal, tetapi juga pada aspek psikologis pekerja itu sendiri. Studi lain oleh Ullah et al. (2025) di kawasan Himalaya menegaskan bahwa kondisi sosial, dukungan organisasi, dan lingkungan fisik turut berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja. Dengan demikian, literatur kontemporer menekankan bahwa kepuasan kerja merupakan konsep multidimensi yang dipengaruhi oleh faktor individual, organisasional, serta kontekstual.

Turnover intention

Turnover intention secara umum didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat individu untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela, baik dengan berpindah ke organisasi lain maupun keluar dari dunia kerja. Definisi ini menegaskan bahwa turnover intention merupakan indikator psikologis awal sebelum terjadinya turnover aktual (A. Özkan et al., 2020). Dalam literatur sumber daya manusia, turnover intention dipandang sebagai salah satu tantangan terbesar karena berdampak langsung pada biaya rekrutmen, pelatihan, dan hilangnya pengetahuan organisasi. Üngüren et al. (2024) menekankan bahwa intensi keluar sering kali muncul sebagai respon terhadap tekanan atau stres kerja, sehingga manajemen organisasi harus mampu mengenali gejala dini niat keluar karyawan. Perspektif lain dikemukakan oleh Wan & Duffy (2022), yang menyoroti bahwa turnover intention tidak hanya dipicu oleh faktor eksternal seperti kompensasi atau kondisi kerja, tetapi juga oleh faktor internal berupa kepuasan terhadap pekerjaan dan tingkat otonomi yang dirasakan. Dengan demikian, turnover intention dapat dipahami sebagai konstruksi multidimensional yang melibatkan aspek psikologis, sosial, dan struktural dalam organisasi.

Kajian meta-analisis menunjukkan bahwa turnover intention dipengaruhi oleh beragam prediktor. Özkan (2021) menemukan bahwa di sektor teknologi informasi, variabel-variabel seperti ketidakamanan kerja, beban kerja berlebih, serta kurangnya dukungan manajerial merupakan penentu utama niat keluar. Hal serupa diidentifikasi dalam penelitian yang berfokus pada sektor kesehatan, di mana meta-analisis terhadap staf rumah sakit menemukan bahwa ketidakpuasan terhadap kondisi kerja dan rendahnya kesejahteraan emosional secara signifikan meningkatkan turnover intention (Kim & Kim, 2021). Studi lintas negara yang dilakukan oleh Özkan et al. (2020) mengonfirmasi bahwa faktor-faktor organisasional seperti gaya kepemimpinan, peluang karier, serta persepsi keadilan memiliki hubungan yang erat dengan niat berpindah karyawan. Bahkan, kajian mengenai persepsi keadilan organisasi yang dilakukan oleh peneliti lain menunjukkan bahwa karyawan yang merasa tidak diperlakukan secara adil memiliki probabilitas lebih tinggi untuk mengembangkan turnover intention (Özkan, 2022). Hasil-hasil ini memperlihatkan bahwa turnover intention bukanlah fenomena tunggal, melainkan hasil dari interaksi kompleks antara individu dengan lingkungannya.

Dari perspektif yang lebih luas, turnover intention juga berkaitan erat dengan faktor makro dan perubahan global dalam dunia kerja. Penelitian di sektor publik oleh Kim & Kim (2021) menunjukkan bahwa pegawai negeri pun tidak terlepas dari masalah niat keluar, terutama ketika mereka merasa terbatas dalam pengembangan karier atau kurang mendapatkan penghargaan dari organisasi. Studi komprehensif lain menegaskan bahwa faktor-faktor yang sama, seperti kepuasan kerja, keterikatan emosional, dan dukungan organisasi, berulang kali muncul sebagai determinan utama turnover intention di berbagai sektor dan negara (Jogi et al., 2024). Hal ini memperlihatkan bahwa meskipun konteks industri berbeda, pola-pola yang mendasari turnover intention cenderung konsisten. Namun, variasi budaya, sistem kebijakan, dan kondisi pasar tenaga kerja turut memengaruhi besaran intensi berpindah tersebut. Turnover intention dapat dipahami tidak hanya sebagai respon individu terhadap kondisi kerja langsung, tetapi juga sebagai refleksi dari dinamika organisasi dan lingkungan eksternal yang lebih luas.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover intention

Menurut Ivanevich dan Matteson dalam Yuliantoro (2022) mengatakan bahwa Stres kerja didefinisikan sebagai reaksi psikologis atau fisik terhadap tuntutan berlebihan di lingkungan atau

situasi kerja. Stres kerja dapat memicu berbagai perilaku negatif, seperti tingkat ketidakhadiran yang tinggi dan keinginan untuk berhenti. Klassen dalam Fitriantini et al. (2019) menyatakan bahwa Stres kerja memiliki efek positif terhadap turnover intention karyawan. Beberapa studi empiris telah menunjukkan bahwa stres kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap intensi turnover, seperti penelitian Jufri & Mellanie (2019), Falakha (2020), Wardanti & Rahardjo (2024), dan Hidayati & Rizalti Karunia (2021). Semua penelitian tersebut menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan, semakin besar niat mereka untuk keluar dari perusahaan.

H1: Stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan.

Pengaruh Job Satisfaction (Kepuasan Kerja) terhadap Turnover intention

Menurut Khaidir & Sugiati dalam Yuliantoro (2022), Kepuasan kerja merupakan respons emosional positif terhadap aspek-aspek pekerjaan yang memengaruhi perasaan bahagia atau tidak bahagia karyawan. Menurut Richardson dalam Fitriantini et al. (2019), ketidakpuasan karyawan dapat meningkatkan niat untuk meninggalkan pekerjaan demi mencari posisi yang lebih memuaskan. Berbagai penelitian, termasuk penelitian oleh (Elfenso & Andani, 2022), Falakha (2020), dan Wardanti & Rahardjo (2024), menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah kerja. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan kepuasan kerja untuk mempertahankan karyawan.

H2: Job satisfaction berpengaruh terhadap turnover intention karyawan.

Pengaruh Stres Kerja dan Job Satisfaction (Kepuasan Kerja) terhadap Turnover Intention

Isna Khairina (2023:44) menjelaskan bahwa: Stres kerja menyebabkan ketidakpuasan karyawan dan memengaruhi mereka secara mental, fisik, dan di tempat kerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kondisi emosional karyawan yang merasa kebutuhan dan persyaratan yang diinginkan untuk pekerjaan mereka telah terpenuhi. Stres kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang rendah pada akhirnya dapat menyebabkan keinginan untuk berpindah kerja dan keputusan untuk meninggalkan pekerjaan. Berbagai penelitian, termasuk yang dilakukan oleh (Elfenso & Andani, 2022), Falakha (2020), dan Wardanti & Rahardjo (2024) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

H3: Stres kerja dan job statisfaction (kepuasan kerja) berpengaruh terhadap turnover intention

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja (job satisfaction) terhadap niat keluar kerja (turnover intention) pada karyawan PT Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya. Metode survei dipilih karena memberikan gambaran kuantitatif tentang sikap atau pendapat populasi melalui sampel yang diambil.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tjiwulan Putra Mandiri yang berjumlah 231 orang. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 147 responden sebagai perwakilan populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling yang memberikan peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan sebagai responden untuk mengukur tiga variabel utama, yaitu stres kerja, kepuasan kerja, dan niat keluar kerja. Kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju untuk menangkap intensitas persepsi responden. Data sekunder berupa dokumen perusahaan, literatur, dan sumber lain juga digunakan untuk melengkapi dan mendukung analisis.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi, serta uji hipotesis menggunakan uji signifikan (uji t parsial dan uji f simultan). Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan uji F untuk menguji pengaruh simultan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27.0. Penelitian dilaksanakan di PT Tjiwulan Putra Mandiri yang berlokasi di Dusun Cukang, Desa Tanjung, Kecamatan Kawalu, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Hasil analisis deskriptif merupakan hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang memuat variabel-variabel yang diteliti. Hasil analisis memberikan gambaran umum tentang sebaran dan penyebaran data penelitian yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada 147 karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri yang disurvei. Jumlah pertanyaan sebanyak 26 item, yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel stres kerja, 10 pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja, dan 6 pertanyaan untuk variabel turnover intention. Kuesioner penelitian memiliki skala penilaian 1 sampai 5, dengan 1 menyatakan "sangat tidak setuju" (STS), 2 menyatakan "tidak setuju" (TS), 3 menyatakan "kurang setuju" (KS), 4 menyatakan "sangat setuju" (S), dan 5 menyatakan "sangat setuju" (SS). Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor stres kerja responden sebesar 3,10 berada pada kategori sedang, dengan nilai tertinggi pada indikator tuntutan antar pribadi ($X1.5 = 3,29$) dan terendah pada indikator tuntutan tugas ($X1.1 = 2,88$; $X1.2 = 2,91$). Sementara itu, rata-rata skor kepuasan kerja sebesar 2,46 mengindikasikan tingkat kepuasan yang rendah, di mana aspek pimpinan memperoleh nilai tertinggi ($X2.7 = 2,80$) sedangkan aspek gaji menjadi yang paling rendah ($X2.3$ dan $X2.4 = 1,93$). Adapun rata-rata skor turnover intention mencapai 4,35, termasuk kategori tinggi, dengan item Y.4 (4,46) menunjukkan niat keluar yang paling kuat dan Y.1 (4,14) sebagai yang terendah, namun tetap tinggi. Secara keseluruhan, temuan ini memperlihatkan bahwa karyawan merasakan stres kerja pada tingkat sedang, kepuasan kerja yang rendah, dan memiliki kecenderungan yang tinggi untuk meninggalkan perusahaan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu instrumen dianggap valid jika mampu mengukur objek yang diukur secara akurat. Validitas diuji menggunakan metode korelasi product-moment. Setiap nilai indikator dikorelasikan dengan nilai total indikator variabel. Hasil korelasi kemudian dibandingkan dengan nilai kritis pada tingkat signifikansi 0,05. Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner, yaitu alat untuk mengukur suatu konstruk atau variabel. Sebuah survei dianggap andal atau dapat dipercaya ketika jawaban dari seseorang terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Perhitungan uji reliabilitas dalam kuesioner penelitian ini menggunakan uji Cronbach's Alpha.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel / Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X1)				0,917	Reliabel
X1.1	0,833**	0,361	Valid		
X1.2	0,631**	0,361	Valid		
X1.3	0,462*	0,361	Valid		
X1.4	0,759**	0,361	Valid		
X1.5	0,728**	0,361	Valid		
X1.6	0,745**	0,361	Valid		
X1.7	0,871**	0,361	Valid		
X1.8	0,868**	0,361	Valid		
X1.9	0,884**	0,361	Valid		
X1.10	0,790**	0,361	Valid		
Job Satisfaction (X2)				0,888	Reliabel
X2.1	0,696**	0,361	Valid		
X2.2	0,546**	0,361	Valid		
X2.3	0,831**	0,361	Valid		

Variabel / Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan	Cronbach's Alpha	Keterangan
X2.4	0,760**	0,361	Valid	0,863	Reliabel
X2.5	0,810**	0,361	Valid		
X2.6	0,728**	0,361	Valid		
X2.7	0,849**	0,361	Valid		
X2.8	0,762**	0,361	Valid		
X2.9	0,592**	0,361	Valid		
X2.10	0,415*	0,361	Valid		
Turnover Intention (Y)					
Y1	0,409*	0,361	Valid		
Y2	0,761**	0,361	Valid		
Y3	0,899**	0,361	Valid		
Y4	0,840**	0,361	Valid		
Y5	0,819**	0,361	Valid		
Y6	0,847**	0,361	Valid		

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Hasil perhitungan uji validitas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa semua pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi daripada nilai r (0,361) yang tertera pada tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan valid dan dapat digunakan untuk penelitian. Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa tingkat reliabilitas dari ketiga variable penelitian seluruhnya memiliki nilai yang lebih besar dari titik garis (0,6). Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel dapat dikatakan reliabel dan memenuhi syarat untuk digunakan sebagai alat uji.

Berdasarkan hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov terhadap Unstandardized Residual yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 27 dengan jumlah sampel sebanyak 147, diperoleh nilai statistik uji sebesar 0,069 dan nilai signifikansi asymptotik (2-tailed) sebesar 0,063. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual tersebut berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan metode analisis regresi linear berganda.

Hasil uji multikolinearitas pada variable stress kerja (x1) dan variable job satisfaction (x2) menghasilkan nilai tolerance sebesar 0,994 > 0,1 dan nilai VIF (variance inflation factor) sebesar 1.006 < 10. Sehingga sesuai data tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoleniaritas antar variable independent (bebas) pada penelitian tersebut.

Korelasi antara stres kerja dan unstandardized residual menghasilkan nilai signifikansi 0,846, sedangkan korelasi antara kepuasan kerja dan residual tak terstandar menghasilkan nilai 0,552. Hal ini menunjukkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi, karena nilai signifikansi korelasi > 0,05.

Tabel 2. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change
1	.600 ^a	.360	.351	2.88149	.360	40.567	2	144	.000

a. Predictors: (Constant), *Job satisfaction*, Stres Kerja

b. Dependent Variable: *Turnover intention*

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2025

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien korelasi berganda didapatkan hasil yang menunjukkan nilai R sebesar 0,600 yang berarti nilai tersebut berada pada interval 0,00-0,799 yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan kuat antar variabel X dan Y.

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut temuan dalam penelitian ini :

Tabel 3. Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	22.118	1.204		.000
	Stres Kerja	.234	.028	.564	.000
	Job satisfaction	-.133	.035	-.253	.000

a. Dependent Variable: Turnover intention

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2025

Pengujian Hipotesis I

Uji hipotesis Stres Kerja (X1) terhadap Turnover intention (Y) pada Karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri. Hasil pengujian mengenai stress kerja terhadap turnover intention karyawan diperoleh nilai *thitung* sebesar 8.437 dengan signifikasi sebesar $0,000 < 0,05$ maka Hipotesis. Artinya hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa “stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention”. Artinya dimana semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan maka semakin tinggi juga tingkat turnover intention yang terjadi.

Pengujian Hipotesis II

Uji hipotesis Kepuasan Kerja (X2) terhadap Turnover intention (Y) pada Karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri. Hasil pengujian mengenai pengaruh job satisfaction (kepuasan kerja) terhadap turnover intention karyawan diperoleh nilai *thitung* sebesar -3,780. Dengan signifikasi sebesar $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima. Artinya hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa “job satisfaction (kepuasan kerja) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention”. Artinya semakin tinggi job satisfaction (kepuasan kerja) maka semakin turun turnover intentionnya.

Uji F digunakan untuk membuktikan model regresi yang digunakan merupakan model regresi yang baik. Sehingga dapat digunakan untuk memprediksi.

Tabel 4. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	673.653	2	336.827	40.567	.000 ^b
	Residual	1195.626	144	8.303		
	Total	1869.279	146			

a. Dependent Variable: Turnover intention

b. Predictors: (Constant), Job satisfaction, Stres Kerja

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4, menunjukkan bahwa nilai *Fhitung* yaitu $40.567 > 3,06$ sehingga berdasarkan kriteria pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, artinya variabel stress kerja, job satisfaction, berpengaruh terhadap variabel turnover intention pada karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri.

Koefisien Determinasi

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil dari uji koefisien determinasi :

Berikut adalah hasil dari uji koefisien determinasi antara variabel stress kerja, job satisfaction (kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri:

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model	Variabel Independen	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Keterangan
1	Stres Kerja	0.545	0.297	0.292	3.01066	0.297	61.230	1	145	0.000	Signifikan
2	Job Satisfaction	0.210	0.044	0.038	3.51028	0.044	6.702	1	145	0.011	Signifikan
3	Stres Kerja & Job Satisfaction										

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2025

Tabel 5 menunjukkan R square sebesar 0,292. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap turnover intention pada PT. Tjiwulan Putra Mandiri sebesar 29,7%. Berdasarkan perhitungan diatas menunjukkan R square sebesar 0,044. sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh job satisfaction (kepuasan kerja) terhadap turnover intention pada PT. Tjiwulan Putra Mandiri sebesar 4,4%. Pengaruh stres kerja dan job satisfaction (kepuasan kerja) terhadap turnover intention pada PT. Tjiwulan Putra Mandiri sebesar 36,00%. Sedangkan 64% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri memperlihatkan bahwa tingkat stres kerja berada pada kategori sedang. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami tekanan dalam menjalankan pekerjaannya, meskipun belum sampai pada titik yang sangat kritis. Namun demikian, tingkat stres yang berada pada kategori sedang tersebut sudah cukup berkontribusi terhadap meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Analisis data memperlihatkan bahwa stres kerja terbukti berpengaruh positif terhadap turnover intention, yang berarti semakin tinggi tekanan kerja yang dirasakan, semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk berniat keluar dari perusahaan. Fenomena ini dapat dipahami mengingat bahwa stres kerja umumnya memunculkan rasa kelelahan baik secara fisik maupun mental, ketidaknyamanan psikologis, serta penurunan semangat kerja yang pada akhirnya membuat individu mempertimbangkan pilihan lain di luar organisasi tempat ia bekerja saat ini.

Secara konseptual, hasil penelitian ini konsisten dengan definisi stres kerja yang dikemukakan oleh Ivanevich dan Matteson dalam Yuliantoro (2022), yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan reaksi psikologis maupun fisik terhadap tuntutan berlebihan di lingkungan kerja. Tuntutan yang melebihi kapasitas individu dapat menimbulkan tekanan emosional, rasa tertekan, hingga menurunnya keterlibatan kerja. Lebih lanjut, tekanan yang tidak tertangani akan melahirkan konsekuensi perilaku seperti meningkatnya tingkat absensi, menurunnya produktivitas, hingga menguatnya niat untuk mengundurkan diri. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung teori dasar tersebut, yakni bahwa stres kerja tidak hanya memengaruhi kondisi psikologis dan fisik karyawan, tetapi juga secara langsung berdampak pada intensi mereka untuk meninggalkan organisasi. Dalam konteks PT. Tjiwulan Putra Mandiri, salah satu faktor yang paling berkontribusi terhadap munculnya stres kerja adalah tuntutan tugas yang tinggi. Beban kerja yang besar, target produksi yang ketat, dan ketidakjelasan peran menjadi faktor utama yang menimbulkan tekanan. Selain itu, hubungan antarpribadi yang kurang harmonis, struktur organisasi yang kaku, serta gaya kepemimpinan yang kurang mendukung juga dapat memperburuk kondisi tersebut. Ketika faktor-faktor ini terjadi secara bersamaan, karyawan merasa bahwa ekspektasi yang ditetapkan perusahaan tidak sebanding dengan sumber daya atau dukungan yang mereka terima, sehingga memperbesar kemungkinan munculnya keinginan untuk berpindah kerja. Situasi ini memperlihatkan bahwa meskipun tingkat stres kerja tidak berada pada kategori sangat tinggi, dampaknya terhadap turnover intention sudah signifikan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pandangan Klassen dalam Fitriantini et al. (2019) yang menyebutkan bahwa stres kerja memiliki efek positif terhadap turnover intention. Artinya, semakin tinggi tingkat tekanan kerja yang dirasakan, semakin besar pula niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Beberapa penelitian empiris juga memperkuat temuan ini. Misalnya, penelitian Jufri & Mellanie (2019) membuktikan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor signifikan yang meningkatkan niat keluar pada karyawan. Penelitian Falakha (2020) menegaskan hal serupa dengan menunjukkan bahwa ketidakmampuan perusahaan dalam mengelola beban kerja dapat mendorong tingginya turnover intention. Selanjutnya, penelitian Wardanti & Rahardjo (2024) juga mengonfirmasi bahwa tingginya tingkat stres kerja secara langsung meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hidayati & Karunia (2021) menambahkan bahwa stres kerja yang dihasilkan dari tuntutan peran yang tidak jelas dan tekanan beban kerja berkorelasi signifikan dengan turnover intention. Seluruh penelitian tersebut memberikan bukti konsisten bahwa terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan turnover intention, sehingga memperkuat hipotesis penelitian ini.

Pengaruh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian yang dilakukan di PT. Tjiwulan Putra Mandiri menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berada pada kategori rendah. Kondisi ini mencerminkan bahwa mayoritas karyawan merasa harapan mereka terhadap pekerjaan belum terpenuhi secara memadai. Kepuasan kerja sebagai salah satu faktor psikologis utama dalam dunia kerja merepresentasikan respons emosional yang muncul ketika individu membandingkan harapan dengan kenyataan yang mereka peroleh dari pekerjaan. Ketika realita tidak sejalan dengan harapan, maka akan muncul ketidakpuasan yang pada akhirnya mendorong keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Dengan demikian, temuan ini memperlihatkan bahwa semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi kecenderungan mereka untuk memiliki niat berpindah kerja. Secara konseptual, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai kondisi emosional yang mencerminkan sejauh mana individu merasa bahagia atau tidak bahagia dalam menjalani pekerjaannya. Menurut Khaidir dan Sugianti dalam Yuliantoro (2022), kepuasan kerja merupakan respons emosional positif terhadap berbagai aspek pekerjaan yang memengaruhi perasaan bahagia karyawan. Aspek tersebut mencakup gaji, promosi, hubungan dengan rekan kerja, kepemimpinan, hingga kesempatan berkembang. Jika faktor-faktor ini berjalan sesuai dengan harapan individu, maka akan tercipta kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, ketika ekspektasi tidak terpenuhi, ketidakpuasan muncul dan dapat memicu perilaku negatif seperti meningkatnya absensi, penurunan motivasi, hingga intensi untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini sejalan dengan pandangan Richardson dalam Fitriantini et al. (2019) yang menegaskan bahwa ketidakpuasan karyawan berkontribusi pada meningkatnya keinginan untuk berpindah ke pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan aspirasi mereka. Dengan kata lain, kepuasan kerja bukan hanya sekadar refleksi emosional, tetapi juga indikator penting dalam menjelaskan dinamika turnover intention di tempat kerja.

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Hal ini dapat dipahami karena kepuasan kerja menumbuhkan rasa keterikatan emosional dan loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, serta hubungan interpersonal yang baik cenderung mempertahankan komitmen jangka panjangnya. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja akan memperlemah ikatan tersebut dan membuka peluang bagi karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan yang lebih sesuai. Dalam konteks PT. Tjiwulan Putra Mandiri, aspek kepuasan kerja yang paling lemah terletak pada dimensi kompensasi atau gaji. Mayoritas karyawan merasa bahwa imbalan finansial yang mereka terima tidak sebanding dengan beban kerja yang dijalani. Selain itu, kesempatan promosi yang terbatas juga memperburuk persepsi kepuasan kerja. Di sisi lain, aspek pimpinan atau atasan relatif lebih baik, namun hal ini tidak cukup kuat untuk menutupi ketidakpuasan yang berasal dari faktor-faktor lain. Situasi ini menegaskan pentingnya keseimbangan antar dimensi

kepuasan kerja. Sebab, jika hanya satu aspek yang baik sementara aspek fundamental lain seperti gaji dan promosi diabaikan, maka secara keseluruhan tingkat kepuasan tetap rendah dan niat berpindah tetap tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan empiris yang telah dilakukan sebelumnya. Elfenso & Andani (2022) menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan turnover intention, di mana peningkatan kepuasan secara langsung menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian Falakha (2020) juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa rendahnya kepuasan kerja berhubungan erat dengan tingginya niat berpindah kerja pada karyawan di sektor industri. Begitu pula dengan penelitian Wardanti & Rahardjo (2024) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai faktor protektif terhadap turnover intention. Seluruh penelitian tersebut secara konsisten memperlihatkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel kunci yang dapat memengaruhi keberlangsungan karyawan di dalam suatu organisasi. Apabila dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya, konsistensi hasil ini memperlihatkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan turnover intention bersifat universal. Baik di sektor jasa, manufaktur, maupun sektor publik, kepuasan kerja selalu terbukti memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention. Namun, penelitian ini memperkaya literatur dengan menyoroti konteks spesifik industri garmen di Indonesia, khususnya PT. Tjiwulan Putra Mandiri. Industri ini memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda, dengan ritme produksi yang tinggi dan tekanan target yang ketat. Meskipun demikian, pola hubungan yang ditemukan tetap sama, yakni bahwa kepuasan kerja rendah meningkatkan risiko turnover intention. Kontribusi penelitian ini terletak pada bukti empiris bahwa meskipun konteks berbeda, mekanisme hubungan antara kepuasan kerja dan turnover intention tetap berlaku.

Pengaruh Simultan Stres Kerja dan Job Satisfaction terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri. Hal ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut tidak dapat dilihat secara terpisah, karena dalam praktiknya keduanya saling berkaitan dalam memengaruhi perilaku karyawan. Stres kerja yang tinggi, ketika tidak diimbangi dengan tingkat kepuasan kerja yang memadai, akan memperbesar kemungkinan karyawan untuk berniat meninggalkan perusahaan. Dengan kata lain, beban kerja yang dirasakan berlebihan, ketidakjelasan peran, hingga hubungan antarpribadi yang tidak harmonis, akan semakin memperkuat niat keluar ketika karyawan juga merasa tidak puas dengan kompensasi, peluang promosi, maupun pengakuan dari atasan. Secara konseptual, temuan ini sejalan dengan penjelasan Khairina (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja menimbulkan ketidakpuasan dan memengaruhi kondisi mental maupun fisik karyawan. Sebaliknya, kepuasan kerja diartikan sebagai kondisi emosional di mana kebutuhan dan ekspektasi karyawan terhadap pekerjaan dapat terpenuhi. Jika dua kondisi ini berjalan berlawanan—stres kerja tinggi dan kepuasan kerja rendah—maka konsekuensi logisnya adalah meningkatnya turnover intention. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa variabel psikologis dalam organisasi tidak berdiri sendiri, melainkan membentuk suatu dinamika yang kompleks dalam memengaruhi perilaku karyawan.

Dari perspektif teori, hubungan simultan antara stres kerja dan kepuasan kerja dengan turnover intention dapat dijelaskan melalui pendekatan teori keseimbangan kerja dan kepuasan. Menurut teori motivasi, kesejahteraan karyawan di tempat kerja dipengaruhi oleh sejauh mana keseimbangan antara tuntutan kerja dengan imbalan serta kondisi yang diterima. Ketika tuntutan melebihi sumber daya dan dukungan yang tersedia, stres kerja meningkat. Namun, jika dalam kondisi tersebut karyawan masih memperoleh kepuasan dari aspek lain, misalnya hubungan dengan pimpinan atau penghargaan atas kinerja, maka niat berpindah dapat ditekan. Sebaliknya, jika stres kerja yang tinggi bertemu dengan kepuasan kerja yang rendah, maka efeknya bersifat akumulatif dan memperkuat turnover intention. Temuan ini menegaskan relevansi teori yang menekankan pentingnya keseimbangan psikologis dan emosional dalam menjaga loyalitas tenaga kerja.

Penelitian ini juga menegaskan bahwa indikator stres kerja yang dominan, seperti tuntutan tugas, ketidakjelasan peran, hubungan antarpribadi yang kurang harmonis, struktur organisasi yang kaku, serta gaya kepemimpinan yang tidak mendukung, menjadi faktor pemicu utama yang meningkatkan tekanan psikologis karyawan. Di sisi lain, kepuasan kerja yang rendah tercermin pada aspek kompensasi yang tidak memadai, peluang promosi yang terbatas, dan perasaan kurangnya penghargaan dari pimpinan. Kombinasi kedua kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang dianggap kurang kondusif oleh karyawan, sehingga memperkuat niat mereka untuk mencari peluang kerja lain. Dengan kata lain, stres kerja memberikan tekanan negatif, sementara rendahnya kepuasan kerja gagal memberikan “penyeimbang” yang dibutuhkan, sehingga keduanya bersama-sama mendorong turnover intention.

Hasil penelitian ini konsisten dengan berbagai studi terdahulu yang menemukan hubungan signifikan antara kedua variabel tersebut dengan turnover intention. Penelitian oleh Elfensio & Andani (2022) menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi memperbesar risiko turnover intention, sedangkan kepuasan kerja yang tinggi mampu menurunkan risiko tersebut. Penelitian Falakha (2020) juga mendukung temuan ini dengan memperlihatkan bahwa kombinasi tekanan kerja dengan ketidakpuasan dalam pekerjaan meningkatkan intensi berpindah karyawan. Selanjutnya, Wardanti & Rahardjo (2024) menegaskan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention, sementara kepuasan kerja justru berpengaruh negatif. Konsistensi hasil penelitian sebelumnya dengan temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa hubungan simultan keduanya bersifat stabil di berbagai konteks organisasi, termasuk dalam industri garmen.

Kesimpulan

Penelitian ini telah dilaksanakan untuk menjawab pertanyaan mengenai bagaimana stres kerja dan kepuasan kerja berhubungan dengan turnover intention pada karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri. Secara umum, penelitian ini memberikan pemahaman menyeluruh bahwa faktor psikologis dan emosional karyawan menjadi elemen penting dalam menjelaskan kecenderungan mereka untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Fokus utama studi ini adalah mengidentifikasi peran masing-masing variabel secara parsial maupun simultan dalam memengaruhi niat berpindah, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika sumber daya manusia di sektor garmen.

Nilai penting penelitian ini terletak pada kontribusinya terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam kajian manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini menawarkan orisinalitas dengan menempatkan konteks perusahaan garmen sebagai objek kajian, yang sebelumnya kurang mendapatkan perhatian. Dari sisi praktis dan manajerial, hasil penelitian memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara tuntutan kerja dan faktor-faktor kepuasan kerja karyawan. Pengelolaan beban kerja yang proporsional, pemberian kompensasi yang adil, kesempatan promosi, serta gaya kepemimpinan yang suportif merupakan strategi yang dapat menekan tingkat turnover intention. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi secara akademis, tetapi juga memberikan rekomendasi aplikatif yang relevan bagi kebijakan perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja yang stabil dan produktif.

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang patut diperhatikan. Pertama, studi ini dilakukan hanya pada satu perusahaan sehingga generalisasi hasil masih terbatas pada konteks PT. Tjiwulan Putra Mandiri. Kedua, penggunaan metode survei dengan kuesioner memiliki kelemahan berupa kemungkinan bias persepsi responden. Ketiga, penelitian ini hanya menyoroti dua variabel utama, yaitu stres kerja dan kepuasan kerja, padahal turnover intention juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti komitmen organisasi, budaya kerja, dan dukungan sosial. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek kajian ke berbagai sektor industri, menggunakan metode campuran (mixed methods) untuk memperkaya data, serta menambahkan variabel-variabel lain yang relevan. Dengan agenda penelitian tersebut, diharapkan kajian mengenai turnover intention akan semakin komprehensif dan mampu memberikan kontribusi lebih luas bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun praktik manajerial di masa depan.

Referensi

- Alkhateeb, M., Althabaiti, K., Ahmed, S., Lövestad, S., & Khan, J. (2025). A systematic review of the determinants of job satisfaction in healthcare workers in health facilities in Gulf Cooperation Council countries. *Global Health Action*, 18(1), 2479910. <https://doi.org/10.1080/16549716.2025.2479910>
- Arumsari, A., Suherman, E., & Khalida, L. R. (2025). The effect of burnout and job satisfaction on turnover intention at PT Jonan Indonesia. *International Journal of Economics and Management Research*, 4(2), 113–118. <https://doi.org/10.55606/ijemr.v4i2.361>
- Arvi Iskandar. (2025). Managing Turnover Intention in Healthcare: Implications of Job Satisfaction, Job Stress, and Managerial Support on Retention Strategies: (Case Study of Nur Hayati Hospital, Garut Regency). *International Journal of Economics and Management Sciences*, 2(1 SE-Articles), 113–126. <https://doi.org/10.61132/ijems.v2i1.439>
- Bagus, I., & Surya, K. (2020). Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen*, 9(8), 3062–3081. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i08.p09>
- Barney, J. B. (1991). Resource-Based View (RBV) theory. *Firm Resources and Sustained Competitive Advantage*. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Da Silva, F. C., Souza-Talarico, J. N., Borges, T. P., Kuba, G., & Turrini, R. N. T. (2025). Association Between Stress Mindset, Work-Related Stress and Burnout in Nursing Professionals: Empirical Research Quantitative. *Nursing Open*, 12(7), e70268. <https://doi.org/10.1002/nop.270268>
- DataIndonesia.id. (2023). Bukan Cuma Gaji, Ini Sederet Alasan Pekerja Indonesia Resign. DataIndonesia.Id.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Peeters, M. C. W., & Breevaart, K. (2021). New directions in burnout research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 686–691. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1979962>
- Deng, Q., Liu, Y., Cheng, Z., Wang, Q., & Liu, J. (2024). Global job satisfaction and fluctuation among community general practitioners: a systematic review and meta-analysis. *BMC Health Services Research*, 24(1), 378. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-10792-9>
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Udayana University. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.V08.I06.P13>
- Elfeddali, I., Jacobs, E., & van der Feltz-Cornelis, C. M. (2022). Harmful and benign work stress and work resilience: A Delphi-study in employees and experts. *The European Journal of Psychiatry*, 36(4), 230–237. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ejpsy.2022.05.002>
- Elfenso, R., & Andani, K. W. (2022a). Pengaruh Job Stress Dan Job Satisfaction Pada Turnover. *Manajerial Dan Kewirausahaan*, 04(02), 464–471.
- Elfenso, R., & Andani, K. W. (2022b). Pengaruh job stress dan job satisfaction pada turnover intention karyawan perbankan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 464–471. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18252>
- Falakha, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Outsourcing. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 1818–1830. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i3.521>
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Galanis, P., Vraika, I., Fragkou, D., Bilali, A., & Kaitelidou, D. (2021). Nurses' burnout and associated risk factors during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 77(8), 3286–3302. <https://doi.org/10.1111/jan.14839>

- Gazi, M. A., Yusof, M. F., Islam, M. A., Amin, M., & Rahman, A. (2024). Analyzing the Impact of Employee Job Satisfaction on Their Job Behavior in the Industrial Setting: An Analysis from the Perspective of Job Performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10, 100427. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100427>
- Gross, H. P., Ingerfurth, S., & Willems, J. (2021). Employees as reputation advocates: Dimensions of employee job satisfaction explaining employees' recommendation intention. *Journal of Business Research*, 134, 405–413. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.05.021>
- Hidayati, H., & Rizalti Karunia, M. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. ASRINDO CITRASENI SATRIA DURI RIAU. 05(02), 195–206. <https://doi.org/10.31575/jp.v5i2.353>
- Jin, C.-L., Chen, T., Wu, S.-Y., & Yang, Y.-L. (2020). Exploring the impact of stress on burnout: a mathematical model and empirical research. *Discrete Dynamics in Nature and Society*, 2020(1), 3475324. <https://doi.org/10.1155/2020/3475324>
- Jogi, S., Vashisth, K., Srivastava, S., Alturas, B., & Kumar, D. (2024). Job satisfaction and turnover intention: A comprehensive review of the shared determinants. *Human Systems Management*, 44, 1–17. <https://doi.org/10.1177/01672533241303286>
- Jufri, A., & Mellanie. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Marketing PT. Jayamandiri Gemasjati Cabang Ciledug. XIV.
- Katebi, A., HajiZadeh, M. H., Bordbar, A., & Salehi, A. M. (2022). The Relationship Between “Job Satisfaction” and “Job Performance”: A Meta-analysis. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 23(1), 21–42. <https://doi.org/10.1007/s40171-021-00280-y>
- Khairina, I. (2023). Pengaruh Stress Kerja Dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan.
- Kim, H., & Kim, E. G. (2021). A meta-analysis on predictors of turnover intention of hospital nurses in South Korea (2000-2020). *Nursing Open*, 8(5), 2406–2418. <https://doi.org/10.1002/nop2.872>
- Kusumajaya, R. A., & Putri, T. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Ini Indonesia. Jumbiku, Volume 2 N.
- Lee, C., Lee, B., Choi, I., & Kim, J. (2023). Exploring determinants of job satisfaction: a comparison between survey and review data. *Sage Open*, 13(4), 21582440231216530. <https://doi.org/10.1177/21582440231216528>
- Margaretta, H., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar. Udayana University. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p17>
- Marsh, E., Perez Vallejos, E., & Spence, A. (2024). Overloaded by information or worried about missing out on it: A quantitative study of stress, burnout, and mental health implications in the digital workplace. *Sage Open*, 14(3), 21582440241268830. <https://doi.org/10.1177/21582440241268830>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Özkan, A., elçi, M., Karabay, M., Kitapci, H., & Garip, C. (2020). Antecedents of turnover intention: A meta-analysis study in the United States. *E+M Ekonomie a Management*, 23, 93–110. <https://doi.org/10.15240/tul/001/2020-1-007>
- Özkan, A. H. (2021). A meta-analysis of the variables related to turnover intention among IT personnel. *Kybernetes*, 51(4), 1584–1600. <https://doi.org/10.1108/K-02-2021-0098>
- Özkan, A. H. (2022). Organizational justice perceptions and turnover intention: a meta-analytic review. *Kybernetes*, 52(8), 2886–2899. <https://doi.org/10.1108/K-01-2022-0119>
- Putri, N. H. (2023). Literatur Riview terhadap Turnover Intention: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja (Literature Review on Turnover Intention: Effects of Job Satisfaction and Job Stress). *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 4(1), 51–61. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1728>
- Rathi, S., & Kumar, P. (2022). Job stress: A systematic literature review. *International Journal of Health Sciences*, 6(S6), 6204–6222. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS6.10971>

- Saleem, F., Malik, M. I., & Qureshi, S. S. (2021). Work stress hampering employee performance during COVID-19: is safety culture needed? *Frontiers in Psychology*, 12, 655839. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.655839>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Staempfli, S., & Lamarche, K. (2020). Top ten: A model of dominating factors influencing job satisfaction of emergency nurses. *International Emergency Nursing*, 49, 100814. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2019.100814>
- Ullah, A., Bavorova, M., & Verner, V. (2025). Determinants of job satisfaction and motivation among community forest workers: insights from the Hindu Kush Himalaya, Pakistan. *Local Environment*, 30(9), 1178–1192. <https://doi.org/10.1080/13549839.2025.2456546>
- Üngüren, E., Onur, N., Demirel, H., & Tekin, Ö. A. (2024). The effects of job stress on burnout and turnover intention: the moderating effects of job security and financial dependency. *Behavioral Sciences*, 14(4), 322. <https://doi.org/10.3390/bs14040322>
- Wan, W., & Duffy, R. D. (2022). Decent work and turnover intention among new generation employees: The mediating role of job satisfaction and the moderating role of job autonomy. *Sage Open*, 12(2), 21582440221094590. <https://doi.org/10.1177/21582440221094591>
- Wardanti, S. A., & Rahardjo, M. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover karyawan PT XYZ. In *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan* (Vol. 8, Issue 2, pp. 293–305). <https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i2.29655>
- Wartenberg, G., Aldrup, K., Grund, S., & Klusmann, U. (2023). Satisfied and High Performing? A Meta-Analysis and Systematic Review of the Correlates of Teachers' Job Satisfaction. *Educational Psychology Review*, 35(4), 114. <https://doi.org/10.1007/s10648-023-09831-4>
- William, M. M., & Sundiman, D. (2025). Employee Turnover Intention in Indonesian Organizations: The Role of Job Satisfaction (A System Dynamics and Latent Dirichlet Allocation (LDA) Study). *Binus Business Review*, 16(2), 207–222. <https://doi.org/10.21512/bbr.v16i2.12972>
- Windayanti, P. A., Komalasari, Y., Junaedi, I. W. R., & Santoso, R. T. P. B. (2025). The Influence of Job Insecurity and Work Environment on Turnover Intention Through Work Stress at Rama Restoran Bali Group. *American Journal of Economic and Management Business (AJEMB)*, 4(2), 155–174. <https://doi.org/10.58631/ajemb.v4i2.183>
- Xiao, Y., & Zheng, L. (2025). The Relationship Between Self-Efficacy and Job Satisfaction: A Meta-Analysis from the Perspective of Teacher Mental Health. *Healthcare (Basel, Switzerland)*, 13(14). <https://doi.org/10.3390/healthcare13141715>
- Yuliantoro, S. E. K. O. (2022). Analisis Pengaruh Stress Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Imliah ASET*, 24(2). <https://doi.org/10.37470/1.24.2.209>
- Zunaidah, Z., Nengyanti, N., & Ichsan Hadjri, M. (2019). Work stress, job satisfaction, and turnover intention: Case study on regional development banks in Southern Sumatera. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(7), 583–586.