

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PENGEMUDI BLUE BIRD POOL CIPUTAT

Umi Rusilowati

Universitas Pamulang Tangerang Selatan
umi_rusilowati@yahoo.com

Mega Ayu Pradista Piliang

Universitas Pamulang Tangerang Selatan
Megaayupradista12@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja (variabel X1) dan stres kerja (variabel X2) terhadap turnover intention (Y). Metode penelitian yang digunakan adalah bersifat deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada PT Blue Bird Tbk Pool Ciputat dengan jumlah responden 160 pengemudi. Metode pengumpulan data dengan menggunakan studi lapangan yaitu melakukan observasi, wawancara, dan kuesioner. Data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara terlampir pada lampiran dan data hasil kuesioner yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik korelasi dan regresi ganda dengan bantuan program aplikasi SPSS Versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pengemudi Blue Bird pada PT Blue Bird Pool Ciputat sebesar 50,13%, Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pengemudi Blue Bird pada PT Blue Bird Pool Ciputat sebesar 46,92%, dan Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pengemudi Blue Bird pada PT Blue Bird Tbk Pool Ciputat sebesar 57,91%

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Turnover Intention

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Menyongsong diberlakukannya ekonomi pasar bebas dimana kompetisi dan globalisasi menjadi ciri utama, maka tututan tersedianya Sumberdaya manusia (SDM) dengan daya saing tinggi menjadi satu keharusan. Dalam beberapa tahun kedepan diperkirakan akan didominasi oleh sektor jasa mencapai selitar 48%. Sedangkan struktur eksport Indonesia hingga saat terjadinya krisis moneter dan ekonomi tahun 1977 masih menjalankan produk-produk bernilai tambah rendah dari industri padat karya, sementara pada saat yang sama India, Philipina, China dan Vietnam telah berajak kepada produk Teknologi Informasi dan produk lain yang bernilai tambah tinggi. Negara-negara tersebut telah menyiapkan langkah-langkah yang telah disesuaikan denganparadigma ekonomi baru. Akibatnya tenaga kerja Indonesia tidak murah bila dibandingkan dengan tenaga kerja yang dimiliki negara-negara lain dan mereka memiliki tingkat Produktivitas yang lebih baik. Hal ini menjadi tantangan utama di era ekonomi baru (*new era Ekonomi*) Rusilowati (2013 : 1-3)

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi merupakan modal terpenting yang dimiliki oleh perusahaan dalam menentukan daya saing sebuah negara. Dikatakan modal terpenting karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan menciptakan suatu penemuan-penemuan baru dan terciptanya teknologi-teknologi baru yang mendukung aktivitas perusahaan. Sumber daya

manusia yang berkualitas juga dapat meningkatkan struktur pembangunan nasional di sebuah negara, hal ini telah dibuktikan oleh negara-negara maju yakni Singapura, Thailand dan Korea Selatan. Ketiga negara tersebut maju karena kualitas dari tenaga kerjanya.

Perkembangan indusrtialisasi dan inovasi teknologi sangat berpengaruh dalam persaingan antar pelaku bisnis. Sumber daya manusia sebagai faktor produksi utama perusahaan seharusnya memahami atas perubahan teknologi yang semakin canggih. Karyawan merupakan pelaksana dalam aktivitas perusahaan yang akan mengatur, mengelola dan menggunakan mesin, modal, dan bahan baku oleh karenanya karyawan merupakan asset yang harus di lindungi oleh perusahaan.

Saat ini teknologi yang ada di Indonesia semakin berkembang. Jumlah pengguna ponsel pintar semakin meningkat. Keberadaan ponsel pintar ini didukung oleh adanya internet yang dapat memudahkan pengguna ponsel pintar untuk melakukan berbagai macam kegiatan seperti mendukung kegiatan berbisnis. Hal ini dapat ditunjukkan dengan data berikut:

Tabel 1
Persentase penduduk usia 10 tahun ke atas yang pernah mengakses internet
Dalam 3 bulan terakhir menurut jenis kegiatan utama, 2010-2014
Jenis Kegiatan Utama

Tahun	Bekerja	Sekolah	Mengurus Rumah Tangga	Lainnya
2010	46.85	40.66	8.00	4.50
2011	43.22	43.84	7.85	5.08
2012	44.91	43.05	8.49	3.55
2013	46.59	39.92	9.67	3.82
2014	47.09	38.84	10.47	3.60

Sumber: Badan Pusat Statistik

Keberadaan ponsel pintar ini dapat dimanfaatkan pula oleh perusahaan yang bergerak di bidang transportasi. Fenomena ini menyebabkan beberapa perusahaan transportasi menyediakan aplikasi yang dapat diunggah dengan mudah pada ponsel pintar. Didukung oleh akses internet, pengguna ponsel pintar kini dengan mudah memesan jasa transportasi yang mereka inginkan. Hal ini menyebabkan beberapa perusahaan mendapatkan keuntungan yang maksimal karena banyak pengguna ponsel pintar yang memesan jasa transportasi melalui aplikasi yang disediakan oleh perusahaan, namun ada beberapa perusahaan lainnya yang mengalami penurunan keuntungan karena sepiunya pemesanan dan munculnya para pesaing bisnis baru yang semakin berstrategi untuk memperluas pasar usahanya.

Persaingan usaha dalam dunia bisnis saat ini semakin ketat. Sehingga perusahaan harus memiliki kemampuan untuk berdaya saing tinggi. Untuk mampu berdaya saing tinggi, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang mempunyai etos kerja tinggi sebagai faktor utama penentu keberlangsungan aktivitas bisnis agar perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Taksi adalah salah satu alat transportasi yang sering digunakan oleh masyarakat. Selain taksi sebagai alat transportasi, taksi juga merupakan alat

transportasi yang aman dan nyaman serta saat ini taksi sangat mudah di dapatkan di kota-kota besar. PT. Blue Bird Tbk memiliki beberapa kelebihan yaitu sudah terkenal dengan keamanan dan kenyamanannya karena didukung oleh fasilitas dan teknologi yang sudah canggih, pelayanannya baik dan pengemudi yang ramah dan bersahaja. Namun, PT Blue Bird Tbk juga memiliki beberapa kelemahan antara lain yaitu kurangnya promosi dan diskon. Peluang yang ada pada PT Blue Bird Tbk adalah telah memiliki kepercayaan dari masyarakat dan hingga saat ini menjadi pemimpin pasar pada perusahaan taksi. Adapun ancaman yang sangat membahayakan perusahaan adalah adanya pendatang baru yang khususnya bergerak di bidang transportasi darat seperti taksi online dan ojek online.

Tingginya turnover saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, tidak terkecuali bagi perusahaan besar seperti PT. Blue Bird Tbk. Turnover yang terjadi secara terus-menerus akan mengakibatkan perusahaan mengalami pembengkakan pada biaya rekrutmen dan pelatihan, karena perusahaan harus mengganti karyawan yang lama dengan karyawan baru.

Survey Work Asia yang dikutip dari Amirullah (2011) pada tahun 2007/2008 survey yang dilakukan oleh konsultan sumber daya manusia Watson Wyatt di 11 (sebelas) negara Asia-Pasifik termasuk di Indonesia, 51% karyawan di Indonesia melakukan pindah kerja karena rendah tingkat kepuasannya terhadap kompensasi dan benefit yang mereka terima dari perusahaan. Ketidakpuasan karyawan pada pola komunikasi dengan manajemen dan adanya kesempatan karier yang lebih baik merupakan alasan tertinggi karyawan pindah kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 19 Maret 2016 kepada pihak HRD PT. Blue Bird Tbk yaitu Bapak Hendra menyatakan bahwa turnover mengakibatkan perusahaan harus mengeluarkan banyak biaya dan waktu untuk melakukan proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan untuk calon pengemudi baru guna mengisi kebutuhan pengemudi baru yang akan menggantikan pengemudi yang keluar.

Berikut adalah nilai persentase (%) turnover pengemudi Blue Bird Pool Ciputat tahun 2015-Juli 2016 pada PT Blue Bird Tbk. yang akan diformulasikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 2

**Data Rata-rata Turnover Pengemudi Perbulan
PT. Blue Bird Tbk Pool Ciputat Tahun 2015- Juli 2016**

Jml	2015				Januari-Juli 2016				
	In	%	Out	%	Jml	In	%	Out	%
899	35	3,94	29	3,26	865	30	3,46	35	4,04

Sumber: Departemen HR & GA PT Blue Bird Tbk

Dari tabel 2 terlihat bahwa jumlah pengemudi yang masuk berkurang pada periode Januari-Juli 2016, namun jumlah pengemudi yang keluar dari perusahaan semakin meningkat.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting untuk keberlangsungan hidup perusahaan, jika pengemudi merasa puas dalam bekerja maka komitmen pengemudi terhadap perusahaan akan tinggi, namun jika kepuasan kerja pengemudi rendah, hal ini dapat mengakibatkan pengemudi untuk memilih mencari pekerjaan yang baru. Kondisi lingkungan kerja yang kurang baik, jam kerja yang melewati batas dan banyaknya pesaing bisnis yang lebih menawarkan akan memberikan kompensasi yang lebih dari perusahaan merupakan faktor yang menyebabkan pengemudi lebih memilih keluar dari perusahaan.

Apabila turnover intention terjadi maka perusahaan akan mengalami kerugian karena kehilangan faktor produksi utama yaitu sumber daya manusia, hal ini akan mengakibatkan menurunnya produktivitas perusahaan. Gejala timbulnya turnover intention karena pengemudi merasa tidak puas atas pekerjaannya seperti mudah mengeluh atas pekerjaannya karena tidak mencapai target dan tidak peduli atas masalah yang dihadapi perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan akan berbeda-beda bagi setiap individu. Perbedaan ini terjadi karena setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda.

Selain kepuasan kerja, masalah yang dihadapi oleh pengemudi adalah stres kerja, hal ini dapat terjadi karena berbagai faktor seperti kondisi kerja, beban kerja, konflik dan beban keluarga. Memberikan pelayanan prima kepada pelanggan, kemacetan di jalan yang setiap saat dirasakan oleh pengemudi, serta pencapaian target yang harus didapatkan pengemudi agar mendapat komisi yang besar merupakan faktor yang menyebabkan pengemudi merasa stres.

Berubahnya kondisi lingkungan kerja baik internal maupun eksternal akan mempengaruhi stres kerja pada pengemudi yang pada akhirnya dapat mengurangi semangat kerja serta mendorong pengemudi memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan. Pengemudi merupakan ujung tombak untuk perusahaan, oleh karenanya sudah selayaknya perusahaan memperlakukan pengemudi sebagai mitra usahanya dalam meningkatkan produktivitas perusahaan demi kelancaran pencapaian tujuan perusahaan.

2. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pengemudi blue bird PT. Blue Bird Pool Ciputat.
- b. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap turnover intention pengemudi blue bird PT. Blue Bird Pool Ciputat.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap turnover intention pengemudi blue bird PT. Blue Bird Pool Ciputat.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepuasan Kerja

Hasibuan (2010:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Hoppock dalam Mohammed dan Muath (2013:43) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai *“a combination of psychological, psychological and environmental circumstances that causes a person to say: I’m satisfied with my job”*. (kombinasi dari keadaan psikologis, fisiologis dan lingkungan yang menyebabkan seseorang untuk mengatakan: saya puas dengan pekerjaan saya). Dari definisi menurut para ahli maka yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah sikap dan perilaku yang menyenangkan ataupun yang tidak menyenangkan yang ditunjukkan oleh moral kerja, disiplin dan prestasi kerja serta menyebabkan seseorang dapat mengatakan: saya puas dengan pekerjaan saya.

2. Stres Kerja

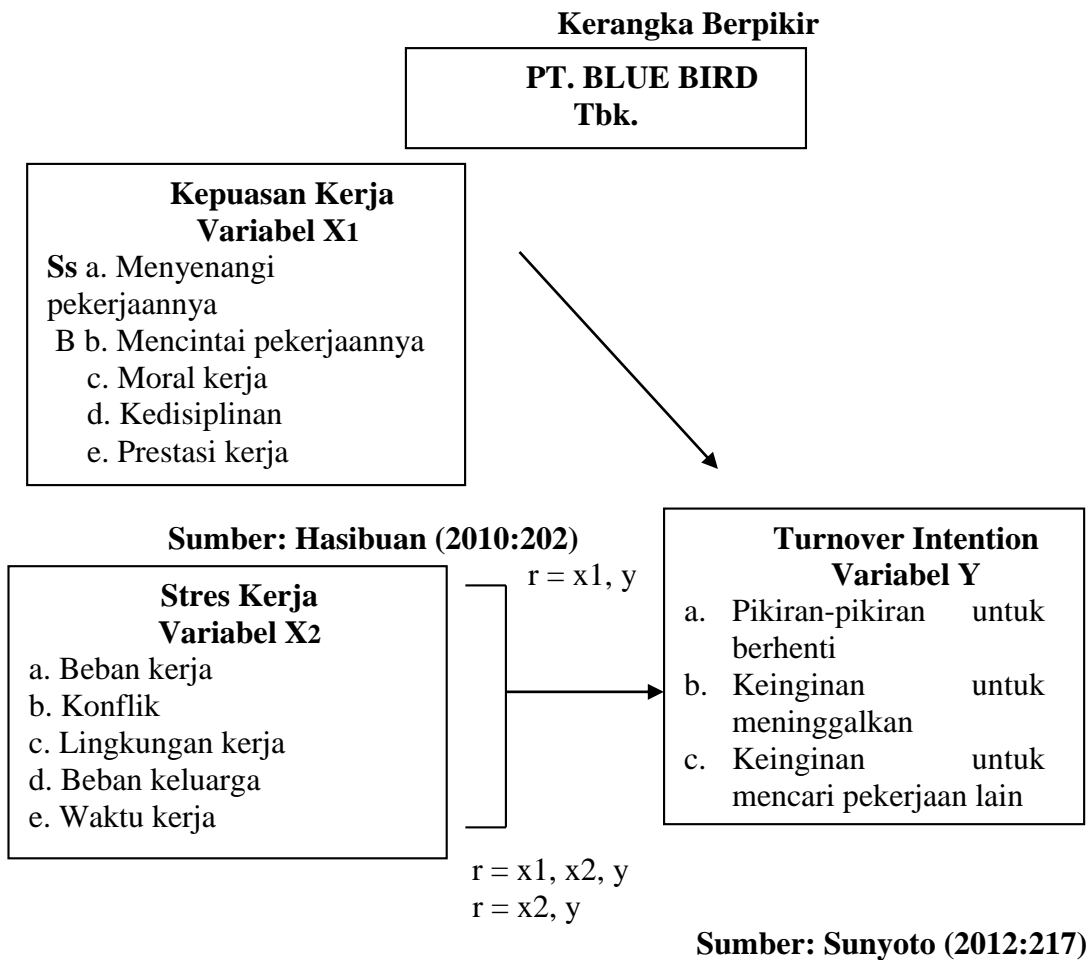
Rizwan dkk (2014:188) istilah *“stress comes from physics and was transferred into psychology. The term stress show the relation between the person and the environment. While term job stress can be defined as an employee’s awareness or feeling of personal dysfunction as a result of apparent conditions or activities in the workplace, and the employee’s psychological and psychological reactions caused by these uncomfortable, unwanted, or threats and the employee’s instant workplace*

environment.” (Stres berasal dari fisik dan dipindahkan ke dalam psikologi. Stres menunjukkan hubungan antara manusia dan lingkungan. Sementara istilah stres kerja dapat didefinisikan sebagai kesadaran karyawan atau perasaan disfungsi pribadi sebagai akibat dari kondisi atau kegiatan di tempat kerja, fisiologis karyawan, reaksi yang disebabkan oleh tidak nyaman, tidak diinginkan, atau ancaman di tempat kerja). Menurut Mangkunegara (2011:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja in tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Dari kedua definisi di atas yang dimaksud dengan stres kerja adalah perasaan yang tidak menyenangkan yang dapat mengganggu kondisi fisik karyawan dan berpengaruh pada psikologis karyawan.

3. *Turnover Intention*

Mayer dalam Awang (2013:105) “*turnover intention as conscious willfulness and deliberate intention to leave the organization to seek for other alternatives job opportunities in other organization.*” (hasrat, keinginan sadar dan niat terencana untuk meninggalkan organisasi dan mencari kesempatan kerja alternatif lain di organisasi lainnya). Menurut Carolina (2012:9) *Turnover Intention* (intensi keluar) adalah keinginan karyawan untuk berhenti dari keanggotaan suatu organisasi atau memutuskan hubungan dengan organisasi. Berdasarkan definisi tersebut *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dengan harapan akan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

KERANGKA BERPIKIR



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

HIPOTESIS**Hipotesis 1**

Ho : $\rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antarakepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Ha : $\rho \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Hipotesis 2

Ho : $\rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

Ha : $\rho \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

Hipotesis 3

Ho : $\rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap *turnover intention*.

Ha : $\rho \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap *turover intention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan studi lapangan atau obyek penelitian yang diarahkan untuk menganalisis suatu model mengenai pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Metode yang peneliti gunakan adalah metode kuantitatif deskriptif.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

1. Kepuasan Kerja (X1)
Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator menurut Hasibuan (2010:202) yaitu: (a) menyenangkan pekerjaannya, (b) mencintai pekerjaannya, (c) moral kerja, (d) kedisiplinan, dan (e) prestasi kerja.
2. Stres Kerja (X2)
Stres kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator menurut Sunyoto (2012:217) yaitu: (a) beban kerja, (b) konflik, (c) lingkungan kerja, (d) beban keluarga, dan (e) waktu kerja.
3. *Turnover Intention* (Y)
Turnover Intention dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator menurut Schwepker dalam Carolina (2012:32) yaitu: (a) pikiran-pikiran untuk berhenti, (b) keinginan untuk meninggalkan, dan (c) keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

POPULASI DAN METODE PENENTUAN SAMPEL

Sugiyono (2013:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pengemudi Blue Bird pool Ciputat yang berjumlah 797 orang.

Menurut Arikunto (2010:174), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Untuk menentukan besarnya sampel apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi. Arikunto (2010:185) juga mengungkapkan jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25%.

Rumus yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = 20\%$$

Keterangan : n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

$$n = 20\% \times 797 =$$

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 160 responden.

TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji hipotesis meliputi uji koefisien determinasi (R^2), uji statistik t (parsial) dan uji F (simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1 Kepuasan Kerja (X1)			
X1.1	0,347	0,155	Valid
X1.2	0,609	0,155	Valid
X1.3	0,617	0,155	Valid

	X1.4	0,297	0,155	Valid
	X1.5	0,173	0,155	Valid
	X1.6	0,322	0,155	Valid
	X1.7	0,555	0,155	Valid
	X1.8	0,506	0,155	Valid
	X1.9	0,425	0,155	Valid
	X1.10	0,391	0,155	Valid
2	Stres Kerja (X2)			
	X2.1	0,401	0,155	Valid
	X2.2	0,205	0,155	Valid
	X2.3	0,416	0,155	Valid
	X2.4	0,293	0,155	Valid
	X2.5	0,195	0,155	Valid
	X2.6	0,388	0,155	Valid
	X2.7	0,475	0,155	Valid
	X2.8	0,369	0,155	Valid
	X2.9	0,334	0,155	Valid
	X2.10	0,427	0,155	Valid
3	Turnover Intention (Y)			
	Y.1	0,661	0,155	Valid
	Y.2	0,673	0,155	Valid
	Y.3	0,589	0,155	Valid
	Y.4	0,595	0,155	Valid
	Y.5	0,597	0,155	Valid
	Y.6	0,526	0,155	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Tabel 4 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki rhitung > rtabel sehingga seluruh pernyataan dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* berada diatas 0,60. Tabel 5 Menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk tiga variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

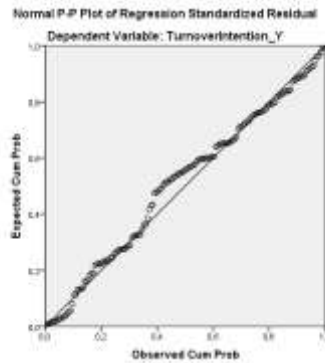
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,751	Reliabel
Stres Kerja	0,691	Reliabel
Turnover Intention	0,825	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.



Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Gambar 1 memperlihatkan penyebaran data yang berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mendeteksi adanya problem multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KepuasanKerja_X1	,542	1,846
	StresKerja_X2	,542	1,846

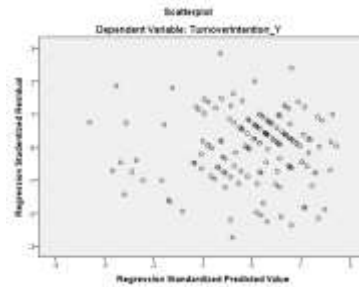
a. Dependent Variable: TurnoverIntention_Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 6 Di atas terlihat bahwa nilai variance inflation factor (VIF) lebih kecil daripada 10 ($1,846 < 10$) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat problem multikolinieritas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas.



Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Gambar 2 : Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 Grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi *Turnover Intention* berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yaitu Kepuasan Kerja dan Stres Kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien Adjusted R Square dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 dan Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 ^a	,501	,498	,42035

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja_X1

b. Dependent Variable: TurnoverIntention_Y

Tabel 7 Menunjukkan nilai R merupakan koefisien korelasi di mana dalam penelitian ini sebesar 0,708 atau 70,8%. *R square* merupakan koefisien determinasi. Dalam penelitian ini, besar *R square* (R^2) adalah 0,501 = 50,1% artinya besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja (X1) terhadap variabel *turnover intention* (Y) adalah sebesar 50,1% dan besarnya variabel lain yang mempengaruhi variabel *turnover intention* (Y) sebesar 49,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi X2 dan Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,685 ^a	,470	,466	,43343

a. Predictors: (Constant), StresKerja_X2

b. Dependent Variable: TurnoverIntention_Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Tabel 8 Menunjukkan nilai R merupakan koefisien korelasi di mana dalam penelitian ini sebesar 0,685 atau 68,5%. *R square* merupakan koefisien determinasi. Dalam penelitian ini, besar *R square* (R^2) adalah 0,470 = 47,0% artinya besarnya pengaruh variabel stres kerja (X2) terhadap variabel *turnover intention* (Y) adalah sebesar 47,0% dan besarnya variabel lain yang mempengaruhi variabel *turnover intention* (Y) sebesar 53,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 , X2 dan Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,761 ^a	,580	,574	,38713

a. Predictors: (Constant), StresKerja_X2, KepuasanKerja_X1

b. Dependent Variable: TurnoverIntention_Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dalam penelitian ini, besar R square (R^2) adalah 0,580 = 58,0% artinya besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel turnover intention (Y) adalah sebesar 58,0% dan besarnya variabel lain yang mempengaruhi variabel *turnover intention* (Y) sebesar 42,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Statistik t

Tabel 8 Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,594	,285		-2,086	,039
	KepuasanKerja_X1	,614	,096	,450	6,408	,000
	StresKerja_X2	,481	,089	,380	5,411	,000

a. Dependent Variable: TurnoverIntention_Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada tabel , variabel Kepuasan Kerja mempunyai thitung sebesar 6,408 lebih besar dari pada ttabel yaitu 1,654 atau variabel Kepuasan Kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini berarti menerima H_{a1} , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention*.

Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada tabel 4.22 Variabel Stres Kerja mempunyai thitung sebesar 5,411 lebih besar dari pada ttabel yaitu 1,654 atau variabel Stres Kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Hal ini berarti menerima H_{a2} , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention*.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel : Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32,437	2	16,218	108,218	,000 ^b
	Residual	23,529	157	,150		
	Total	55,966	159			

a. Dependent Variable: TurnoverIntention_Y

b. Predictors: (Constant), StresKerja_X2, KepuasanKerja_X1

Hasil uji hipotesis 3 dapat dilihat pada tabel 4.23 , nilai Fhitung diperoleh sebesar 108,218 lebih besar dari pada Ftabel yaitu 3,05 atau dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih

kecil dari pada 0,05. Maka H_{a3} diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention*.

KESIMPULAN

1. Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan Nilai koefisien determinasi $R = 50,13\%$ menunjukkan bahwa kontribusi Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pengemudi Blue Bird pada PT Blue Bird Pool Ciputat sebesar 50,13%, Hal ini berarti kepuasan kerja yang dirasakan oleh pengemudi blue bird sudah baik, namun dalam penelitian ini yang menyebabkan kepuasan kerja berpengaruh positif karena pengemudi sudah merasa puas atas pekerjaannya namun tingginya *turnover* yang terjadi bukan hanya keinginan dari pengemudi, tetapi di perusahaan yang di teliti oleh peneliti ada beberapa sistem yang membuat pengemudi harus keluar dari perusahaan.
2. Stres kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Nilai koefisien determinasi $R = 46,92\%$ menunjukkan bahwa kontribusi Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pengemudi Blue Bird pada PT Blue Bird Pool Ciputat sebesar 46,92%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh pengemudi blue bird maka semakin tinggi *turnover intention* pengemudi.
3. Kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien determinasi $R = 57,91\%$, menunjukkan bahwa kontribusi Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pengemudi Blue Bird pada PT Blue Bird Tbk Pool Ciputat sebesar 57,91%

SARAN

1. Bagi PT Blue Bird Tbk Pool Ciputat
 - a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui pada variabel kepuasan kerja bahwa nilai ragu-ragu tertinggi pada angket adalah pernyataan mengenai penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada pengemudi atas prestasi kerja yang telah dicapainya maka pihak manajemen sebaiknya melakukan evaluasi ulang terhadap sistem pemberian penghargaan kepada pengemudi yang memiliki kondite baik / berprestasi, dengan cara perusahaan memberikan penghargaan misalnya seperti asuransi kecelakaan dan akomodasi liburan kepada pengemudi yang memiliki kondite baik serta memperhatikan kepuasan kerja dengan cara menunjukkan apresiasi kepada pengemudi agar pengemudi merasa dihargai oleh perusahaan dengan demikian maka pengemudi akan merasa puas atas pekerjaannya sehingga dapat mengurangi jumlah pengemudi yang keluar dari perusahaan dan dapat menekan angka turnover.
 - b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui pada variabel stres kerja bahwa nilai ragu-ragu tertinggi pada angket adalah pernyataan mengenai kebutuhan keluarga yang sudah tercukupi maka pihak manajemen sebaiknya memberikan tambahan berupa bonus atau insentif bagi pengemudi agar tingkat stres yang dirasakan oleh pengemudi berkurang.
 - c. Berdasarkan hasil penelitian diketahui pada variabel turnover intention bahwa nilai ragu-ragu tertinggi pada angket adalah pernyataan mengenai pengemudi akan meninggalkan perusahaan jika ada peluang yang lebih baik, maka pihak manajemen sebaiknya memperhatikan kenyamanan pengemudi atas pekerjaannya, sehingga akan berdampak pada perilaku pengemudi yang membuat pengemudi tidak ada keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Kenyamanan yang perlu diperhatikan misalnya dari berbagai faktor seperti dari faktor finansial yaitu memberikan komisi dan bonus yang transparansi dan faktor

lingkungan kerja yaitu mengevaluasi desain lingkungan kerja agar dapat memberikan kenyamanan kepada pengemudi sehingga pengemudi bersemangat, bergairah dan memperoleh kepuasan dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti Mendatang
 - a. Diharapkan peneliti yang akan datang melakukan penelitian yang bersifat kualitatif agar penelitian dapat dijelaskan secara lebih mendalam mengenai faktor penyebab tingginya turnover intention pada perusahaan.
 - b. Diharapkan peneliti yang akan datang dapat meneliti faktor lain, apa yang mempengaruhi tingginya turnover intention misalnya pada lingkungan eksternal perusahaan seperti: terbukanya lapangan pekerjaan.
 - c. Diharapkan peneliti yang akan datang dapat meneliti variabel yang lain yang dapat mempengaruhi turnover intention, misalnya variabel pemberian kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah."Tetap Bijak Saat Pegawai Dibajak", Artikel diakses tanggal 28 November 2015 melalui <http://www.tempo.co/read/news/2011/09/25/174358095/tetap-bijak-saat-pegawai-dibajak>
- Arikunto, Suharsimi."Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik", PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2010.
- Awang, Amran et. al., "Job Behavioral Factors and Turnover Intention: A Case Study at Sime Darby Property Limited", International Journal of Advances in Management and Economics, Vol.2 Issue.6, Page 103-105, Malaysia, 2013.
- Badan Pusat Statistik."Persentase Penduduk Usia 10 Tahun Keatas yang Pernah Mengakses Internet dalam 3 Bulan Terakhir Menurut Jenis Kegiatan Utama 2010-2014" Diakses secara online tanggal 28 November 2015 melalui <http://www.bps.go.id/index.php/linkTabelStatis/1889>
- Budiyono, Rokhmad."Analisa Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT Duta Semarang)", Jurnal STIE Semarang, Vol 8, No 1, Hal 37-53, Semarang, 2016.
- Carolina, Yunita Ayu."Pengaruh Iklim Etika Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention (Studi Kasus: PT Trac Cikarang)", Skripsi Fakultas Ekonomi Program Ekstensi Manajemen, Universitas Indonesia, Salemba, 2012.
- Ghozali, Imam."Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21", Cetakan Ketujuh, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2013.
- Hasibuan S.P Malayu."Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2010.
- Iqbal, Saba et al., "The Impact of Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Stress, and Leadership Support On Turnover Intention In Educational Institutes", International Journal of Human Resource Studies, Vol 4, No 2, Page 181-195, Pakistan, 2014.
- Irvianti, Laksmi Sito Dwi dan Renno Eka Verina."Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta", Jurnal Binus Business Review Management, Accounting, and Hospitality Management, Vol 6, No 1, Hal 117-126, Jakarta, 2015.
- Javed, Muhammad et al., "Effect of Role Conflict, Work Life Balance and Job Stress on Turnover Intention: Evidence from Pakistan", Journal of Basic and Applied Scientific Research, Vol 4, No 3, Page 125-133, Pakistan, 2014.
- Mangkunegara, Anwar Prabu."Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", Cetakan Kesepuluh, PT Remaja Rosda Karya, Bandung, 2011.

- Mohammed, Fatema dan Muath Eleswed. "Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Correlational Study in Bahrain", International Journal of Business, Humanities and Technology, Vol.3 No.5, Hal 43-53, Kuwait, 2013.
- Rizwan, Muhammad et, al., "Antecedents of Job Stres and its impact of Job Performance and Job Satisfaction", International Journal of Learning & Development, Vol.4 No.2, Page 187-203, Pakistan, 2014.
- Rusilowati. "Manajemen Pengetahuan Berbasis Teknologi Informasi Dalam Konteks Pembelajaran Organisasi" Penerbit Asmoro Mediatama Pamulang. Tangerang Selatan, 2013
- Sidharta, Novita dan Meily Margaretha. "Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan Garment Di Cimahi", Jurnal Manajemen, Vol 10, No 2, Bandung, 2011.
- Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D", Cetakan Kesembilan belas, Alfabeta, Bandung, 2013.
- Sunyoto, Danang. "Teori, Kuesioner, dan analisis data SUMBER DAYA MANUSIA (Praktik Penelitian)", Penerbit Caps, Yogyakarta, 2012.