

# **PENGARUH STRES KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. KUNANGO JANTAN KAMPAR**

**Fara Meilan Zahara<sup>1)</sup>, Raden<sup>2)</sup>, Taufiq<sup>2)</sup>**

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : [Farameilan98@gmail.com](mailto:Farameilan98@gmail.com)

*The Effect of Work Stress, Organizational Culture and Job Satisfaction on Turnover Intention at PT. Kunango Jantan Kampar*

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine whether work stress, organizational culture and job satisfaction have a significant influence on turnover intention of employees of PT. Kampar male kunango. The population in this study includes all employees at PT. Kampar Male Kunango.*

*Primary data was collected by using a questionnaire as an instrument to prove the results of the study, to test the hypothesis in this study using multiple regression with the help of the SPSS program. The sample collection technique that has been selected is the solvin formula (115 employees at PT. Kunango Jantan Kampar).*

*The results showed that job stress, organizational culture and job satisfaction simultaneously had a significant effect on turnover intention, job stress had a significant effect on turnover intention, organizational culture had a significant effect on turnover intention, and job satisfaction had no significant effect on turnover intention.*

*keywords: job stress, organizational culture, job satisfaction, turnover intention*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia sendiri berperan penting didalam organisasi yang tidak bisa dipisahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia sendiri merupakan poin yang sangat penting pada setiap kegiatan yang di lakukan didalam organisasi. Situasi itu pun menunjukkan bahwa diperlu proses pengendalian terhadap sumber daya manusia baik didalam perusahaan guna tercapainya tujuan dari organisasi. Acap kali organisasi memiliki hambatan yang

menghambat proses produksi perusahaan (Faslah, 2010).

Adapun sikap yang menjadi kendalanya yaitu keinginan untuk mencari pekerja lain dibidang yang sama yang berakhir kepada pemikiran karyawan untuk meninggalkan perusahaannya. Toly (2001) berpendapat Turnover intention sendiri suatu sikap yang manusia yang berpengaruh pada kehidupan organisasi merasa keinginan pindah seseorang merupakan pengaruh penting untuk organisasi ataupun individu tersebut.

Ada banyak alasan yang melatarbelakangi keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain, yaitu tidak betah dalam bekerja, beban pekerjaan yang terlalu berat, sistem pengembangan karir yang belum terbuka untuk seluruh karyawan dan kurangnya kepuasan karyawan dengan pekerjaannya. Hal ini lah yang bisa menjadi pemicu karyawan memiliki pemikiran hendak keluar dari perusahaan dan mulai mencari pekerjaan yang memiliki bidang yang sama, bidang yang beda ataupun profesi baru yang sesuai untuk sekarang atau kedepannya. Sehingga disaat karyawan sudah mendapatkan pekerjaan yang sesuai mereka akan keluar dari perusahaannya.

Intensi turnover menjelaskan tentang keinginan seseorang yang ingin pergi dari organisasi serta mulai mencari pengganti pekerjaannya diorganisasi. Keinginan untuk berpindah ini merupakan salah satu ciri awal atau pertanda akan timbulnya turnover karyawan didalam perusahaan. Kondisi tersebut perlu lebih diperhatikan lagi oleh perusahaan karena dengan meningkatkan tingkat keluar masuk karyawan dapat mengganggu aktifitas dan produktifitas diperusahaan.

Harnoto dan Sahro, 2016 berpendapat bahwa intentions sendiri ditandai oleh perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya. Selain tingkat LTO indikasi Turnover Intention menurut Chen and

Francesco dalam jurnal Nasution (2009).

Seperti yang ada pada PT. Kunango Jantan Kampar dapat dilihat dari tingkat turnover intention yang cenderung mengalami peningkatan setiap tahunnya. Dengan tingginya tingkat turnover intention yang ada pada perusahaan tentu akan berdampak pada kinerja karyawan. Diduga hal ini terjadi karena dipengaruhi oleh stres kerja dan budaya organisasi yang ada pada perusahaan.

Untuk melihat gambaran tingkat stress kerja yang ada pada perusahaan maka di sebarakan kuisisioner pra survey terhadap 20 karyawan dengan hasil cukup banyak karyawan yang merasakan gejala stress seperti: sakit kepala, mudah lelah dan sakit punggung.

Fenomena stres kerja dapat diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan PT. Kunango Jantan Kampar diketahui bawa beban kerja yang terbilang cukup berat setiap harinya.

Selain stres kerja, ada dugaan tingginya tingkat turnover intention pada PT. Kunango Jantan Kampar juga disebabkan oleh Budaya Organisasi. Untuk melihat gambaran budaya organisasi yang ada pada perusahaan maka disebarkan kuesioner pra survey pada 20 karyawan dengan berdasarkan indikator penilaian yang ada pada perusahaan dengan hasil menjawab pernyataan dengan setara Ya dan Tidak. Hasil pra survey menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya organisasi terimplementasi secara kuat. Terutama pada aspek-aspek: komitmen, pengendalian konflik dan integritas.

Fenomena yang terlihat setelah melakukan wawancara dengan karyawan menyatakan masih banyak karyawan yang belum konsisten dalam menaati nilai-nilai budaya organisasi. Bisa dilihat dari perilaku karyawan yang mana diberikan kepercayaan dalam menjalankan tugas tapi ternyata tidak dijalankan sesuai peraturan yang ada.

Masalah kepuasan kerja merupakan hal dasar, seperti dengan rendahnya tingkat kepuasan kerja yang karyawan rasakan maka akan muncul pemikiran untuk mencari pekerjaan lain atau pun meninggalkan perusahaan. Dan juga ada beberapa sikap yang ketidakpuasan kerja yang terlihat, seperti mulai meningkatnya tingkat absensi karyawan, perilaku kerja pasif, dst.

Kepuasan kerja karyawan PT. Kunango Jantan Kampar masih terbilang cukup hal ini ditandai dengan masih banyaknya karyawan yang belum puas. Pada aspek: kesempatan untuk maju, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

Dapat dilihat dari latar belakang masalah yang sudah dijabarkan sebelumnya, maka penulis merumuskan permasalahan yang dihadapi oleh PT. Kunango Jantan: 1) Apakah pengaruh stres kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Kunango Jantan? 2) Apakah pengaruh stres kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Kunango Jantan?, 3) Apakah pengaruh budaya organisasi terhadap Turnover Intention PT. Kunango Jantan?, 4) Apakah pengaruh kepuasan kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Kunango Jantan?

Adapun Tujuan dari penelitian ini antara lain: 1) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Kunango Jantan? 2) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Kunango Jantan? 3) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap Turnover Intention PT. Kunango Jantan? 4) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Kunango Jantan?

## TELAAH PUSTAKA

### 1. Turnover Intention

Adapun Wynne et al., 2006:34 berpendapat bahwa turnover intention adalah keinginan untuk,,meninggalkan perusahaannya, ada beberapa sebab yang menimbulkan turnover intention ini merupakan keinginan untuk mencari kerja yang,,lebih,,baik,,dari sebelumnya.

Muamarah dan Kusuma didalam Mujiati, dkk, 2016 mengemukakan turnover intention sebagai suatu keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan serta mencari kerja lainnya yang lebih baik dari sebelumnya.

Sunjoyo didalam Siswanti, 2006 menjelaskan bahwa keinginan berpindah dapat disamakan juga dengan keinginan individu untuk melakukan turnover atau berpindah dari suatu organisasi.

Didalam manajemen keinginan berpindah juga dapat disamakan dengan intention to quit,, kedua penjabaran diatas memiliki

arti yang sa,a yaitu salah satu tindakan negative berupa exit turnover atau quit dilakukan karyawan untuk menjelaskan ketidakpuasan yang dirasa dalam bekerja. Sikap ii termasuk keinginan mencari pekerjaan lain ataupun mengundurkan diri dari perusahaan (robbin, 2008)

## 2. Stres Kerja

Robbins (2006) menjelaskan stress sebagai salah satu penyesuaian diri yang terpengaruhi oleh perbedaan dari individual serta proses psikolog, sebagai akibat tindakannya. Handoko (2001) menyebut stress sebagai suatu keadaan yang bisa mempengaruhi perasaan, pola fikir serta situasi seseorang.

Nurhendar (2007) Stres adalah suatu kondisi yang mana dibatasi dengan perbedaan individual dan psikolog yaitu pengaruh setiap kegiatan lingkungan, situasi yang dapat menjadi beban bagi psikolog atau fisik yang berlebihan terhadap individu

Robbin (2008) menggambarkan stress ketrja sebagai suatu keadaan dinamis disaat seorang berkonflik dengan kesempatan, hambatan, serta tuntutan yang bersangkutan dengan yang diinginkannya yang belum tentu keberhasilannya.

## 3. Budaya Organisasi

Denison didalam Umam (2010:128) menyebutkan budaya,organisasi merupakan nilai, keyakinan, prinsip dasar yang dilandaskan pada sistem metode manajemen serta prilaku yang meningkatkan serta menguatkan prinsip diperusahaan.

Pendapat lain Menurut,,Robbins didalam

Sopiah(2008) menyebutkan bahwa Budaya,organisasi merupakan inti dari organisasi yang secara bersama-sama dijalankan oleh,,anggota organisasi dan menjadi pembeda dari satu organisasi,dengan,organisasi lainnya.

## 4. Kepuasan Kerja

Hasibuan (2010) menjelaskan kepuasan kerja merupakan sifat emosional yang menyenangkan serta menyukai pekerjaannya. hal ini tercermin dari moral bekerja, disiplin bekerja serta prestasi bekerja. Kepuasan kerja yang dijalani didalam pekerjaannya, diluar pekerjaannya serta perpaduan didalam dan diluar pekerjaan.

Robbin dan Judge (2010:113) menyebutkan kepuasan kerja sebagai sikap positif tentang pekerjaannya sebagai hasil penilaian karakter pekerjaan itu sendiri.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan salah satu sifat individual dikarenakan setiap seseorang memiliki tingkat kepuasan mereka masing – masing. Seperti banyak bagian pekerjaan harus sejalan dengan keinginan individu, maka suatu individu akan merasakan kepuasan tersendiri.

Sehingga disimpulkan bahwa kepuasan kerja itu sendiri merupakan suatu cerminan keinginan suatu individu terhadap pekerjaan yang dilakukan atau suatu sikap karyawan pada pekerjaannya yang dilaksanakan dalam lingkungan pekerjaan.

## Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah : H.1: Diduga stres kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Kunango Jantan.

H.2: Diduga stres kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Kunango Jantan. H.3: Diduga budaya organisasi terhadap Turnover Intention PT. Kunango Jantan. H.4: Diduga kepuasan kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Kunango Jantan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Kunango Jantan Kampar yang bergerak dalam bidang penyediaan material baja dan beton siap pakai yang berlokasi di Jl. Raya Pekanbaru - Bangkinang, Rimba Panjang, Kec. Tambang, Kabupaten Kampar. penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Kunango Jantan. Besarnya karyawan sebanyak 161 orang, dengan 115 sampel yang ditentukan dengan menggunakan rumus solvin.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer (didapat langsung dari objek penelitian) dan data sekunder (data yang disediakan oleh perusahaan).

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan mendistribusikan angket atau kuesioner dan wawancara langsung pada pimpinan dan beberapa karyawan.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi berganda yang berguna untuk mengetahui pengaruh dari variable independen terhadap variable dependen. Dan rumus dari regresi berganda sebagai berikut:  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + be$   
Keterangan:

Y= turnover intention

a = konstanta

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub>,b<sub>3</sub> = koefisiensi regresi

x<sub>1</sub> = stress kerja

x<sub>2</sub> = budaya organisasi

x<sub>3</sub> = kepuasan kerja

e = error tolerance

### Defenisi Operasional Variabel

Operasional variable berdasarkan indicator masing-masing sebagai berikut:

Turnover intention(Y) bersumber dari Lum, Hom dan Griffeth dalam widjaja,2008 dan Witasari,2009, (Adanya keinginan untuk mencari kerja pada bidang yang sama, Keinginan mencari pekerjaan dibidang yang berbeda, Keinginan untuk mencari profesi yang baru, Adanya pemikiran karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, memiliki kemungkinan untuk keluar dimasa yang akan datang, Sering berfikir untuk keluar dari perusahaan, Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja.)

Stress Kerja (X<sub>1</sub>) bersumber dari Beehr dan Newman dikutip dalam Wiluyo,2009, Psikologis (Ketidakpuasan kerja, Kurang berkonsentrasi, Perasaan frustrasi), Fisiologis (Sakit kepala atau pusing, Sakit punggung, Ketegangan otot), Perilaku (Menunda pekerjaan, Absensi meningkat, Menurunnya produktivitas).

Budaya Organisasi(X<sub>2</sub>) bersumber dari Robbin,2003,( Kejujuran, Kepedulian, Integritas, Bertanggung jawab, Bebas konflik, Prilaku etika.)

Kepuasan Kerja(X<sub>3</sub>) bersumber dari Rivai,2008, (Isi pekerjaan, Supervise, Kesempatan untuk maju, Gaji dan Tunjangan, Rekan kerja, Kondisi pekerjaan.)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil dari analisis deskriptif menunjukkan bahwa PT. Kunango Jantan Kampar lebih banyak mempekerjakan karyawan laki-laki. Dan juga rata-rata responden berada dalam usia yang masih produktif yaitu berumur 20-40. Tingkat pendidikan karyawan umumnya pada tingkat SMA.

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel pada taraf signifikansi 5 % untuk uji 2 sisi. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, Nilai  $r$  tabel dapat diperoleh dengan persamaan  $N-2 = 115-2 = 113$  (0.183). berdasarkan hasil dari olah data menyatakan bahwa semua item pernyataan valid.

### Uji Reabilitas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan cronbach's alpha. Batasan nilai adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini dapat dilihat pada kolom Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)

**Tabel 1 Hasil uji reabilitas instrument**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Turnover Intention	0,797	Reliable
Stress Kerja	0,892	Reliable
Budaya Organisasi	0,844	Reliable
Kepuasan Kerja	0,842	Reliable

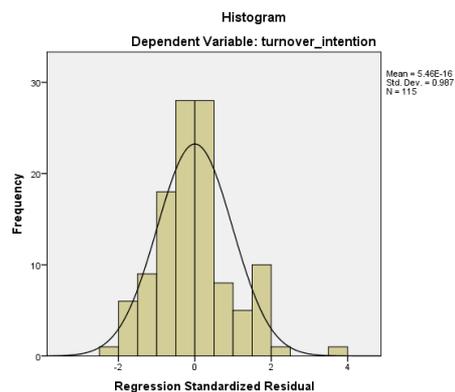
Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan hasil pengujian nilai reliabilitas keempat variable berada diatas 0,60. Yang artinya alat pengukuran penelitian ini semuanya reliable.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian.

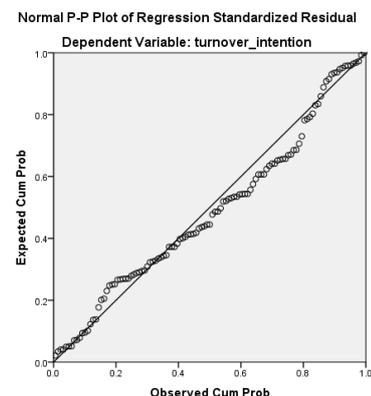
**Gambar 1: kurva histogram**



Sumber: Data Olahan, 2021

Diketahui daerah kurva normal menyebar kesemua daerah dan juga berbentuk lonceng dan simetris. Di simpulkan bahwa data memiliki distribusi yang normal.

**Gambar 2: Grafik Normal P-P Plot**

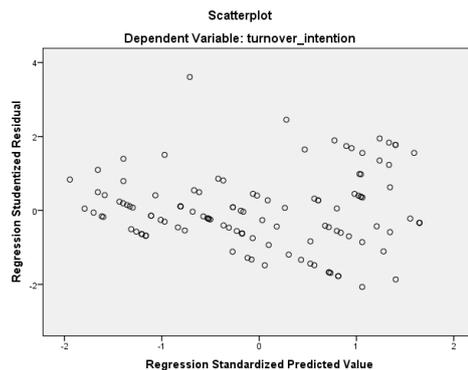


Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tampilan Normal P P Plot of Regressiion diatas terlihat titik-titik tersebut tersebar disekitar garisidiagonal serta sesuai arah garisidiagonal. Dan di simpulkan model regresi mengabulkan asumsi normalitas.

### Uji Heterokedastisitas

**Gambar 3: Scatterplot**



**Sumber: Data Olahan,2021**

Dari grafik diatas diketahui bahwa titik - titik tidak mengacu kepada polaitertentu dan juga menyebar secara acak pada sumbu Y. jadi disimpulkan bahwa modeliregresi penelitian ini tidak ada heterokedastisitas.

### Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui adanya gejala multikolinearitas dapat di lakukan dengan melakukan pengujian koefisien korelasi parsial variable - variabel bebas melalui matric korelais, jika korelaisnya sig. maka antara variable bebas terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan mengetahui VIF formula ( $VIF = \frac{1}{R^2} \frac{1}{Tolerance}$ ) diketahui VIF=stress kerja (x1) sebesar 1.198 dan budaya organisasi (x2) sebesar 1.020, kepuasan kerja

(x3) sebesar 1.197, dapat di simpulkan bahwa ketiga variable bebas tidak ada multikolinearitas karna nilai VIF nya <10. dan nilai toleranc nya > 0,10.

### Hasil Regresi Berganda

Untuk mengetahui bgaimana pengaruh variable bebas terhadap variable terikat tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi berganda, sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:

**Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.435	2.041		3.153	.002
stres_kerja	.477	.048	.677	9.994	.000
budaya_organisasi	.185	.084	.149	2.198	.030
kepuasan_kerja	-.079	.057	-.087	-1.381	.170

a. Dependent Variable: turnover\_intention

**Sumber: Data Olahan,2021**

Tabel 2 menunjukkan persamaan dari regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e.$$

$$\text{Turnover intention}(Y) = 6.435 + 0,477 X_1 + 185X_2 - 079 X_3 + e$$

Maksud angka regresi di atas adalah:

- Nilai konstanta (a) sebesar 6.435. Apabila stress kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja di asumsikan nol maka Turnover intention bernilai 6.435.
- Nilai koefisien variable stress kerja sebesar 0,477. Dikatakan setiap terjadinya peningkatan stress kerja sebesar satu satuan akan ada peningkatan pada nilai

turnover intention sebesar 0,477  
asumsi variable lainnya tetap.

- c) Nilai koefisien variable budaya organisasi sebesar 0,185. Dikatakan setiap terjadinya peningkatan budaya organisasi sebesar satu satuan akan ada peningkatan pada nilai turnover intention sebesar 0.185 asumsi variable lainnys tetap, hal ini terjadi karena nilai budaya organisasi yakni( kejujuran, kepedulian, integritas, bertanggung jawab, bebas konflik, dan prilaku etika)
- d) Nilai koefisien variable kepuasan kerja sebesar -0,079. Dikatakan setiap terjadinya peningkatan kepuasan kerja sebesar satu satuan akan menurunkan turnover intention untuk lebih baik sebesar -0,079 asumsi variable lainnya tetap.
- e) Standar error (e) adalah variable acak dan memiliki diistribusi probabiliitas. standart eror mewakili seluruh faktor yang berpengaruh terhadap Y tapi tidak di masukkan kedalam persamaan.

f)

#### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variable independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variable dependen. Berdasarkan hasil olahan data diketahui nilai R Square sebesar 0,573, Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (stres kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (turnover intention) sebesar 57,3%, sedangkan sisanya 43,7% dipengaruhi oleh

variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### **Pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Kunango Jantan Kampar**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa stress kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention pada PT. Kunango Jantan Kampar. Ini di buktikan dari f hitung yang besar dari f tabel,  $f_{hitung} (49.610) > F_{tabel} (2,696)$  dengan  $sig. (0,000) < 0,05$ . hasil ini menyatakan bahwa hipotesis variable independen secara simultan memiliki pengaruh kepada variable dependent didalam penelitian ini dibuktikan kebenarannya.

#### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Kunango Jantan Kampar**

Berdasarkan analisis data didalam penelitian ini terbukti bahwa stress kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap turnover intention pada PT. Kunango Jantan Kampar. Kondisi ini di buktikan dengan t hitung  $(9.994) > t_{tabel} (1,980)$  dengan  $sig. (0,000) < 0,05$ . berdasarkan hasil olah data yang peneliti sebarakan diketahui bahwa benar stress kerja karyawan cenderung tinggi.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention pada PT. Kunango Jantan Kampar**

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini di ketahui busdaya organisasi memiliki pengaruh terhadap turnover..intention PT. Kunango Jantan Kampar dan kondisi ini membuktikan bahwa hipotesis 3

terbukti kebenarannya. Hal Ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} (2.198) > t_{tabel} (1,980)$  dan  $sig. (0,030) > 0,05$ . Berdasarkan hasil kuisioner penelitian yang sudah disebarakan dapat diketahui bahwa cukup banyaknya karyawan yang sepenuhnya belum paham dan mengerti tentang nilai-nilai budaya organisasi perusahaan itu sendiri.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Kunango Jantan Kampar**

Dari hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negative terhadap turnover intention pada PT. Kunango Jantan Kampar dan ini berarti hipotesis 4 terbukti kebenarannya. Ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} (-1.381) < t_{tabel} (1.980)$  dengan  $sig. (0,170) > 0,05$ . Hal ini berarti semakin rendah tingkat kepuasan kerja seseorang maka akan semakin tinggi keinginan karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan, Berdasarkan hasil olah data yang telah disebarakan peneliti diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih terbilang cukup.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat dibuat beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- 1) Stres kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap

turnover intention pada PT. Kunango Jantan kampar.

- 2) Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover.intention pada PT. Kunango Jantan kampar.
- 3) Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover.intention pada PT. Kunango Jantan kampar.
- 4) Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover.intention pada PT. Kunango Jantan Kampar

### **Saran**

Dilihat dari kesimpulan, maka dapat di berikan saran yaitu:

- 1) Diharapkan Perusahaan dapat memperhatikan hal apa saja yang dapat menjadi faktor utama keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
- 2) Diharapkan juga perusahaan bisa lebih memperhatikan tingkat stress kerja yang ada pada perusahaan dan juga sistem promosi yang dilakukan secara adil bagi karyawan, agar memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja serta tidak ada pemikiran untuk meninggalkan perusahaan.
- 3) Diharapkan juga perusahaan dapat menciptakan budaya organisasi yang bisa dipahami untuk keseluruhan karyawan yang ada pada perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Agung AWS Waspodo, 2013, *Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intention terhadap karyawan PT. Unitex di Bogor*, Jurnal Riset

- Manajemen Sains Indonesia.  
Vol 4, No 1, 97-115
- Alfiana Malik, 2014, *Pengaruh Budaya organisasi dan loyalitas kerja dengan intensi turnover pada karyawan PT. Cipaganti Heavy equipment Samarinda*, eJurnal Psikologi, vol 2, no 1, 65-75
- Arif R, R Joko, 2018, *pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intention pada PT. Bank OCBCNISP Tbk Area Jakarta Pusat*.
- Bibowo, Adi (2015) *,Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Padang*. Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik, 3 (3): 1-16.
- Cahyono, Dwi, 2005. *Pengaruh monitoring terhadap kepuasan kerja, konflik peran dan prestasi kerja serta niat untuk pindah*. Jurnal SNA VIII Solo
- Dhania, D.R, 2010. *Pengaruh stress kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada medical Reprersetatif di kota Kudus)*. Jurnal Psikolog, Vol 1, No 1,15-23
- Eric W Macintosh & Alison Doherty, 2010. *The influences of organizational culture on job satisfaction and intentions to leave*.
- Fawzy, Azziza Gusta. *“Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Intensi Meninggalkan Organisasi pada PT. Marubeni Raya”*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma.
- Hasibuan, M.S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Johartono, Widuri, 2013, *analisis pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan kantor konsultasi pajak di Surabaya*.
- Robbins, Stephen.P. 2002. *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Jakarta : Erlangga .