



PENGARUH STRESS KERJA DAN *TURNOVER INTENTION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MIDI UTAMA INDONESIA, TBK CABANG BITUNG

THE EFFECT OF WORK STRESS AND TURNOVER INTENTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT MIDI UTAMA INDONESIA, TBK BITUNG BRANCH

Kurnia Yuniarti ¹, Widia Astuti ²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : kurniyuniarti61@gmail.com ^{1*}, dosen01265@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 13-05-2025

Revised : 15-05-2025

Accepted : 17-05-2025

Pulished : 19-05-2025

Abstract

The aim of the research is to determine the effect of work stress and turnover intention on employee performance at PT Midi Utama Indonesia, Tbk either partially or simultaneously. The method used is associative quantitative with a population and sample of 50. Data analysis techniques include data instrument testing, classical assumption testing, linear regression testing, correlation coefficient testing, coefficient of determination testing and hypothesis testing. The results of the research show that work stress has an effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.888 + 0.785 X_1$. Turnover intention influences employee performance with the regression equation $Y = 11.175 + 0.738 X_2$. Job stress and turnover intention have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 6.653 + 0.509 X_1 + 0.321 X_2$ F table or $(71.212 > 3.20)$.

Keywords: *Work Stress, Turnover Intention, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan pada PT Midi Utama Indonesia, Tbk baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan populasi dan sampel yang berjumlah 50. Teknis Analisis data yaitu uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,888 + 0,785 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,846, nilai determinasi sebesar 0,715 atau 71,5%, dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(10,976 > 2,010)$. *Turnover intention* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,175 + 0,738 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,815, nilai determinasi sebesar 0,644 atau 66,4%, dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(9,737 > 2,010)$. Stress kerja dan *turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,653 + 0,509 X_1 + 0,321 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,867, nilai koefisien determinasi sebesar 0,741 atau 74,1%, dan uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(71,212 > 3,20)$.

Kata Kunci : *Stress Kerja, Turnover Intention, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

PT Midi Utama Indonesia, Tbk merupakan salah satu perusahaan ritel modern yang berkembang pesat di Indonesia. Sebagai operator jaringan minimarket dengan merek Alfamidi dan Alfamidi Super, perusahaan ini terus berupaya memberikan layanan terbaik bagi konsumen melalui penyediaan produk-produk berkualitas dan pengalaman berbelanja yang nyaman. Dalam



menjalankan operasional bisnisnya, PT Midi Utama Indonesia, Tbk tidak hanya menghadapi tantangan eksternal seperti persaingan yang ketat dan perubahan preferensi konsumen, tetapi juga tantangan internal yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai salah satu aset utama perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Pramesti *et al.*, 2019). Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing di pasar. Data persentase berdasarkan kinerja merupakan salah satu faktor yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas kinerja karyawan. Berikut ini data persentase tercapainya kinerja karyawan PT Midi Utama Indonesia, Tbk Cabang Bitung.

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan PT Midi Utama Indonesia, Tbk

Tahun	Kehadiran Rata-rata (%)	Keterlambatan Rata-rata (Menit/Tahun)	Pencapaian Target Rata-rata (%)
2020	95%	250	92
2021	93%	300	90
2022	90%	350	87
2023	88%	400	85

Sumber: PT Midi Utama Indonesia, Tbk

Berdasarkan data pada tabel 1.1 yang diperoleh dari tahun 2020 hingga 2023, terjadi penurunan dalam tiga aspek utama. Rata-rata kehadiran karyawan pada tahun 2020 adalah 95%, namun angka ini terus menurun hingga mencapai 88% pada tahun 2023. Penurunan tingkat kehadiran ini menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan yang absen dari tempat kerja, yang dapat berdampak negatif pada operasional toko dan pelayanan kepada pelanggan. Selama empat tahun terakhir, rata-rata keterlambatan karyawan terus meningkat dari 250 menit per tahun pada 2020 menjadi 400 menit per tahun pada 2023. Keterlambatan yang meningkat ini menunjukkan adanya masalah disiplin di kalangan karyawan, yang dapat mengganggu efisiensi operasional toko. Dari segi pencapaian target, persentase rata-rata pencapaian target menurun dari 92% pada 2020 menjadi 85% pada 2023. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan semakin kesulitan untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penurunan ini dapat diindikasikan adanya kurangnya motivasi, masalah manajemen, atau beban kerja yang tidak sesuai.

Tabel 1.2 Tingkat Stres Kerja Karyawan PT Midi Utama Indonesia, Tbk

Tahun	Jumlah Karyawan	Stres Kerja Rendah	Stres Kerja Sedang	Stres Kerja Tinggi	Persentase
2021	50	20	18	12	24%
2022	50	15	20	15	30%
2023	50	10	18	22	44%

Sumber: Data PT Midi Utama Indonesia, Tbk

Berdasarkan data pada tabel 1.2 pada tahun 2021, sebagian besar karyawan mengalami stress kerja rendah dengan persentase (24%). Kemudian pada tahun 2022, terjadi peningkatan pada karyawan yang mengalami stress kerja tinggi dengan persentase (30%) dan pada tahun 2023, terjadi peningkatan signifikan pada jumlah karyawan yang mengalami stress kerja tinggi dengan persentase (44%). Secara keseluruhan, data ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan mengalami stres kerja dari mereka berada di kategori sedang hingga tinggi. Hal ini dapat mengarah pada penurunan kinerja dan kesejahteraan karyawan jika tidak segera ditangani melalui langkah-langkah manajemen stres yang efektif pada PT Midi Utama Indonesia, Tbk Cabang Bitung.

**Tabel 1.3 *Turnover Intention* Karyawan PT Midi Utama Indonesia, Tbk**

No	Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan akhir tahun	Karyawan masuk	Karyawan keluar	<i>Turnover rate</i>
1	2021	48	46	4	6	12,5%
2	2022	46	43	5	8	17,4%
3	2023	43	50	12	5	23,3%

Sumber: PT Midi Utama Indonesia, Tbk

Berdasarkan pemaparan data pada tabel 1.2 di atas, disimpulkan bahwa *turnover* karyawan di PT Midi Utama Indonesia, Tbk Cabang Bitung selama periode 2021 hingga 2023 sangatlah tinggi sehingga berpotensi menimbulkan masalah terhadap kinerja karyawan dan perusahaan. Berbagai aspek mampu menyebabkan tingginya tingkat *turnover* di kalangan karyawan di PT Midi Utama Indonesia, Tbk Cabang Bitung. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat berdampak pada kerugian bagi badan usaha, seperti kehilangan karyawan dengan kualitas serta prestasi yang mumpuni, kerugian biaya untuk perekrutan karyawan baru, serta pelatihan karyawan baru. Menurut hasil wawancara sementara dengan beberapa karyawan, tingginya *turnover* disebabkan oleh tekanan yang didapatkan karena pekerjaan yang banyak, ketidakpuasan kerja serta lamanya pengembangan karir.

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

Uji validitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya data kuesioner Sugiyono (2018). Uji Reliabilitas menurut Sugiyono (2018) merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur indikator dari variabel pada kuesioner penelitian. Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas suatu indikator berupa Alfa Cronbach

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah serangkaian tes statistik yang digunakan untuk memeriksa apakah asumsi-asumsi dasar dari analisis regresi atau analisis varians (ANOVA) terpenuhi. Asumsi-asumsi ini perlu dipenuhi agar hasil analisis statistik yang dihasilkan dapat dianggap valid dan dapat diandalkan

3. Uji Regresi Linier

Regresi linier sederhana menurut Siregar (2014) dapat digunakan untuk satu variabel terikat dan satu variabel bebas. Menurut Suharyadi dan Purwanto (2016:183), “Analisis regresi merupakan teknik atau alat ukur yang berfungsi untuk menentukan nilai ramalan atau dugaannya serta membangun suatu persamaan yang menghubungkan variabel dependen dengan variabel independen

4. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dipergunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara variabel-variabel independen baik secara parsial maupun silmutan

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghazali (2018:97) “Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.” Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen

6. Uji Hipotesis

Uji statistik t menurut Ghazali (2018) memberitahu seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pengujian menggunakan taraf signifikansi 0,05 atau 5 persen. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel



independen yang terdapat dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.5 Uji Validitas Stress Kerja (X1)

No	Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Target yang diberikan perusahaan sangat besar untuk saya kerjakan sehingga memberatkan saya.	0,875	0,278	Valid
2	Jam kerja sangat pada sehingga saya sulit mencari waktu untuk diri sendiri dan keluarga.	0,880	0,278	Valid
3	Tanggungjawab pekerjaan yang diberikan perusahaan terlalu memberatkan bagi saya dan membuat frustrasi.	0,793	0,278	Valid
4	Banyak tuntutan dari klien yang mengharuskan saya menyelesaikan pekerjaan dengan tergesa-gesa.	0,900	0,278	Valid
5	Perusahaan mengharuskan saya bisa menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat.	0,819	0,278	Valid
6	Adanya tindakan intimidasi dari rekan kerja saya yang membuat saya terancam dan tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,853	0,278	Valid
7	Banyak persaingan yang tidak sehat dalam lingkungan kerja saya	0,930	0,278	Valid
8	Saya memiliki ruangan kantor yang cukup luas untuk menjalankan pekerjaan saya	0,675	0,278	Valid
9	Terkadang pekerjaan yang saya jalankan tidak relevan dengan sifat dan karakter saya.	0,742	0,278	Valid
10	Saya tidak tahu dengan pasti apa yang diharapkan perusahaan dari saya sehubungan dengan posisi pekerjaan yang saya terima.	0,757	0,278	Valid

Sumber: Olah data primer dengan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.5 hasil uji validitas stress kerja tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ 0,278. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel stress kerja adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

**Tabel 4.6 Uji Validitas *Turnover Intention* (X2)**

No	Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Saya akan berpikir untuk meninggalkan pekerjaan apabila beban pekerjaan yang diberikan kepada saya lebih banyak dibandingkan karyawan yang lain.	0,766	0,278	Valid
2	Saya merasa tidak dapat menyesuaikan diri baik dengan pekerjaan saya maupun dengan rekan kerja saya.	0,778	0,278	Valid
3	Apabila peluang saya untuk mendapatkan posisi yang baik di perusahaan tidak menjanjikan maka saya mungkin akan meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan yang baru.	0,750	0,278	Valid
4	Saya mungkin akan meninggalkan perusahaan apabila atasan kurang memerhatikan kesejahteraan karyawannya.	0,637	0,278	Valid
5	Saya merasa harus mencari pekerjaan lain yang memiliki jenjang karir yang baik	0,770	0,278	Valid
6	Di usia saya saat ini saya ingin mencoba pekerjaan yang lain dan mendapatkan pengalaman kerja yang lebih untuk mendapat keyakinan diri yang lebih besar	0,803	0,278	Valid

Sumber: Olah data primer dengan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.6 hasil uji validitas *turnover intention* tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ 0,278. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel *turnover intention* adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel 4.7 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Jumlah tugas yang dibebankan kepada saya selalu terselesaikan dengan cepat	0,748	0,278	Valid
2	Saya selalu bekerja untuk mencapai target yang diberikan	0,866	0,278	Valid
3	Saya selalu bekerja dengan baik dan mampu menguasai deskripsi pekerjaan yang diberikan	0,671	0,278	Valid
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan panduan kualitas	0,797	0,278	Valid



No	Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Keterangan
5	Selama saya bekerja, saya selalu hadir dengan tepat waktu, sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh instansi	0,814	0,278	Valid
6	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	0,796	0,278	Valid
7	Saya tidak pernah absen kecuali ada keperluan mendesak	0,653	0,278	Valid
8	Saya kerap menggunakan jatah cuti untuk bersenang-senang	0,860	0,278	Valid
9	Saya mampu bekerja secara individu maupun kelompok	0,815	0,278	Valid
10	Saya mempunyai inisiatif melakukan sesuatu yang membantu tanpa menunggu instruksi dari rekan tim.	0,729	0,278	Valid

Sumber: Olah data primer dengan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil uji validitas kinerja karyawan tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ 0,278. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variable kinerja karyawan adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Cronbach's	Keterangan
Stress Kerja	0,946	0,60	Reliabel
Turnover Intention	0,894	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,922	0,60	Reliabel

Sumber: Olah data primer dengan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.8 hasil uji reliabilitas tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variable stress kerja, *turnover intention* dan kinerja karyawan, memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

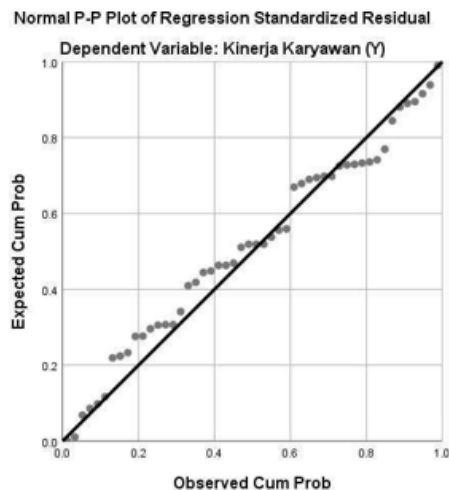
Tabel 4.13 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.54658955
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.094
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{a,c}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 25



Berdasarkan pada Tabel 4.13 hasil uji normalitas dengan menggunakan *one- sample kolmogrove-smirnov test di atas* maka dapat diketahui bahwa nilai Sig. (2- tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.



Gambar 4.2 Grafik P-P Plot Normalitas

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas

Coefficient			
Model		Toleranc e	VIF
1	(Constant)		
	Stress Kerja	0,293	3,410
	Turnover Intention	0,293	3,410
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Olah data primer dengan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil uji multikolinieritas tersebut maka dapat diketahui nilai tolerance variabel stress kerja dan *turnover intention* sebesar $0,293 < 1$ dan nilai VIF variabel stress kerja dan *turnover intention* sebesar $3,410 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja dan *turnover intention* terbebas dari gejala multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.15 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1					
1	.867 ^a	.752	.741	3.621	2.281
a. Predictors: (Constant), Turnover Intention (X2), Stres Kerja (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Olah data primer dengan SPSS Versi 25 (2024)



Berdasarkan Tabel 4.15 hasil uji autokorelasi diketahui nilai Durbin- Watson sebesar 2,281 yang artinya nilai tersebut berada diantara interval 1,550- 2,460. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

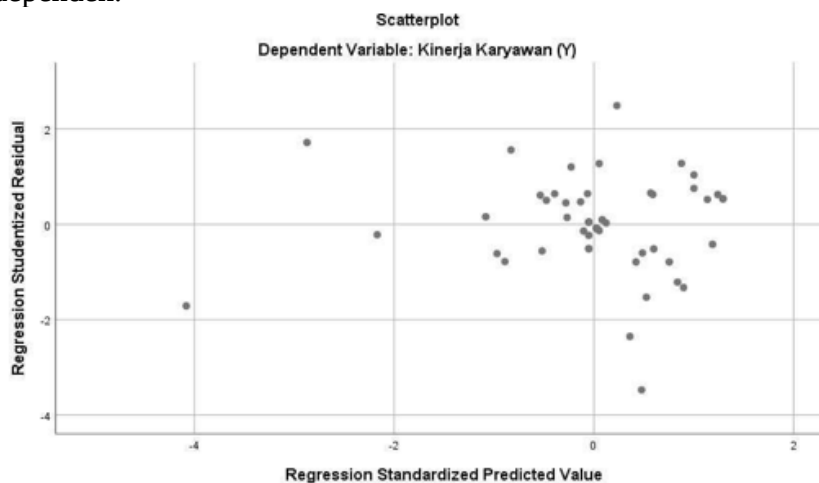
Tabel 4.16 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.762	1.929		1.432	.159
	Stres Kerja (X1)	.004	.084	.012	.043	.966
	Turnover Intention (X2)	-.008	.082	-.027	-.100	.921

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Olah data primer dengan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.16 hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser, menunjukkan nilai signifikansi variabel stress kerja $0,966 > 0,05$, dan nilai signifikansi variabel *turnover intention* $0,921 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terdapat adanya heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi apabila tidak adanya kesamaan deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen.



Gambar 4.3 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar diatas, titik – titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.



3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.19 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.653	2.857		2.329	.024
	Stres Kerja (X1)	.509	.125	.548	4.083	.000
	Turnover Intention (X2)	.321	.121	.354	2.640	.011
	a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Olah data primer dengan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.19 hasil uji regresi linier berganda pada variabel stress kerja dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan tersebut maka dapat diperoleh persamaan: $Y = 6,653 + 0,509 X_1 + 0,321 X_2$

- Nilai konstanta sebesar 6,653, artinya kinerja karyawan walaupun tanpa dipengaruhi oleh stress kerja dan *turnover intention* sudah mempunyai pengaruh sebesar 6,653
- Pengaruh variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya semakin baik manajemen stres kerja didalam suatu perusahaan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,509..
- Pengaruh variabel *turnover intention* terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya semakin baik pengelolaan *turnover intention* didalam suatu perusahaan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,321.

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4.23 Koefisien Korelasi Stress Kerja dan Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
a. Predictors: (Constant), Turnover Intention (X2), Stres Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.752	.741	3.627

Sumber: Olah data primer dengan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.23 hasil uji koefisien korelasi stress kerja dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel stress kerja (X1) dan *turnover intention* (X2) sebesar 0,867. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,600-0,799 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel stress kerja (X1) dan *turnover intention* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang **kuat**



5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.26 Koefisien Determinasi Stress Kerja dan *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.752	.741	3.627
a. Predictors: (Constant), Turnover Intention (X2), Stress Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Olah data primer dengan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.26 hasil uji koefisien determinasi stress kerja dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,741 yang artinya variabel stress kerja (X1) dan *turnover intention* (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 74,1%, sedangkan sisanya sebesar 25,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Uji hipotesis

Tabel 4.27 Uji t Parsial X1 dan Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient s	t	Sig.
1	(Constant)	7.888	2.988		2.640	.011
	Stres Kerja (X1)	.785	.072	.846	10.976	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Olah data primer dengan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.27 hasil uji t parsial dapat diketahui bahwa variabel stress kerja (X1) memiliki nilai thitung 10,976 > ttabel 2,010 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H01 ditolak dan Ha1 diterima. Sehingga menandakan bahwa terdapat pengaruh signifikan yang secara parsial stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Midi Utama Indonesia, Tbk Cabang Bitung.

Tabel 4.28 Hasil Uji t Parsial X2 dan Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.175	3.033		3.685	.001
	Turnover Intention (X2)	.738	.076	.815	9.737	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Olah data primer dengan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.28 hasil uji t parsial dapat diketahui bahwa variabel *turnover intention* (X2) memiliki nilai thitung 9,737 > ttabel 2,010 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H02 ditolak dan Ha2 diterima. Sehingga menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan



secara parsial antara *turnover intention* terhadap kinerja karyawan pada PT Midi Utama Indonesia, Tbk Cabang Bitung.

Tabel 4.29 Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	1867.683	2	933.842	71.212
	Residual	616.337	47	13.114	
	Total	2484.020	49		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Turnover Intention (X2), Stres Kerja (X1)

Sumber: Olah data primer dengan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.29 hasil uji Fhitung simultan, diperoleh nilai Fhitung 71,212 > Ftabel 3,20 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, artinya stress kerja dan *turnover intention* terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Midi Utama Indonesia, Tbk Cabang Bitung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Midi Utama Indonesia, Tbk Cabang Bitung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t parsial dapat diketahui bahwa variabel stress kerja (X1) memiliki nilai thitung 10,976 > ttabel 2,010 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H01 ditolak dan Ha1 diterima. Sehingga menandakan bahwa terdapat pengaruh signifikan yang secara parsial stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Midi Utama Indonesia, Tbk Cabang Bitung
2. Berdasarkan hasil uji t parsial dapat diketahui bahwa variabel *turnover intention* (X2) memiliki nilai thitung 9,737 > ttabel 2,010 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H02 ditolak dan Ha2 diterima. Sehingga menandakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara *turnover intention* terhadap kinerja karyawan pada PT Midi Utama Indonesia, Tbk Cabang Bitung
3. Berdasarkan hasil uji Fhitung simultan, diperoleh nilai Fhitung 71,212 > Ftabel 3,20 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, artinya stress kerja dan *turnover intention* terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Midi Utama Indonesia, Tbk Cabang Bitung

DAFTAR PUSTAKA

25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- A. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 1001-1006.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Al Khajeh, E. H. (2018). Impact of leadership styles on organizational performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018(2018), 1–10.
- Aris, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Perspektif Pengembangan dan Perencanaan.”* Makassar: Politenik LP3I Makassar.
- Bandung: Mandar Maju .
- Bangun, Wilson. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. Firmansyah, Anang dan Mahardika, Budi W.(2018). Yogyakarta:CV Budi
- Cristiana, A. N., & Fadili, D. A. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan PT. Natamas Plast. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(9), 1-5.
- CV Alfabeta.



- Firdaus, V. (2024). Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Turnover Intention Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecoment Global*, 8(1), 1- 9.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2017). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463–488.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
- Ilham, N. R., & Prasetyo, A. P. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 7(2), 96-104.
- Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Anak Hebat Indonesia.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. (Edisi ke5). PT Raja Grafindo Persada.
- Kim, S.-W., Price, J. L., Mueller, C. W., & Watson, T. W. (2015). The Determinants of Career Intent Among Physicians at a US Air Force Hospital. *Human Relations*, 49(7), 947–976.
- Kurniawan, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 6(002).
- Mathis, R., & Jackson, J. (2015). *Human Resource Management*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mobley, W. H. (2017). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Bandung: PT. Gramedia PPM dan Bisnis.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A., & Rumawas, W. 2019. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1), 57-63.
- Rachmawati, R., & Kurniawan, J. E. (2019). Hubungan antara Stress Kerja dengan Kemandirian pada Perawat Rumah Sakit. *Psychopreneur Journal*, 1(2), 134- 140
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S., & Timothy, A. J. (20 C.E.). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsu. (2017). *Metode Penelitian: Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development*. Jambi: Pusaka Jambi.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.
- Siagian, P. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung:
- Siti Khoirul, M. (2021). *Manajemen dalam Perspektif Al-Qur'an*. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(8), 1420–1431.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi ke-2 Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Utama.des
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, M. A. (2017). *Metode Penelitian: Kualitatif, Kuantitatif, dan Penelitian Gabungan (1st ed.)*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Zaynuri, M., Hotimah, R. N., Fatikasari, R., Rahman, S. A., Nurarifah, S., & Fauzi,