

PENGARUH STRES KERJA DAN *TURNOVER* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRIMADAYA PLASTISINDO TBK BOGOR - JAWA BARAT

Muhammad Ilyas¹, Rima Handayani²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ ilyasmarkers@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen00551@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to examine the influence of work stress and Turnover on employee performance at PT Primadaya Plastisindo, Tbk Bogor - West Java, both partially and simultaneously. The research uses a quantitative method with a sample of 91 employees, selected through non-probability sampling using the Slovin technique. The data used includes primary and secondary data, obtained through observation, documentation, questionnaires, and literature review. Data analysis is conducted using multiple linear regression, covering instrument tests, classical assumption tests, linear regression tests, correlation and determination coefficients, as well as partial and simultaneous hypothesis testing. The results show that work stress has a negative and significant effect on employee performance with a t -value of $-2.082 > 1.987$ (t -table) and a significance of $0.040 < 0.05$. Turnover has a positive and significant effect with a t -value of $9.102 > 1.987$ (t -table) and a significance of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, work stress and Turnover also have a positive and significant effect on performance with an F -value of $171.877 > 3.10$ (F -table) and a significance of $0.000 < 0.05$. The determination coefficient shows that work stress and Turnover simultaneously influence employee performance by 79.6%, while the remaining 20.4% is influenced by other factors not tested in this study.

Keywords: *Work Stress, Turnover, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan *Turnover* terhadap kinerja karyawan pada PT Primadaya Plastisindo, Tbk Bogor - Jawa Barat, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan sampel 91 karyawan yang dipilih menggunakan teknik non-probability sampling yaitu metode *Slovin*. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder, diperoleh melalui observasi, dokumentasi, kuesioner, dan studi pustaka. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda, meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linier, koefisien korelasi dan determinasi, serta uji hipotesis parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} -2,082 > 1,987 t_{tabel}$ dan signifikansi $0,040 < 0,05$. *Turnover* berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $t_{hitung} 9,102 > 1,987 t_{tabel}$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, stres kerja dan *Turnover* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai $F_{hitung} 171,877 > 3,10 F_{tabel}$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa stres kerja dan *Turnover* secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 79,6%, sedangkan 20,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Kata kunci: Stres Kerja, *Turnover*, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

PT Primadaya Plastisindo, Tbk Bogor – Jawa Barat adalah perusahaan manufaktur lokal yang berbasis di Indonesia, dengan fokus utama pada produksi injeksi plastik. Sejak pendiriannya pada tahun 2005, perusahaan telah menjadi pemimpin di industri kemasan plastik, menghasilkan berbagai produk termasuk Jug PC, Preform PET, Botol PET, Straw PP, Tutup Jug HDPE, Jeriken HDPE, Tutup Botol PP, dan Tisu Sanitasi Jug & Tangan. Sebagai mitra utama bagi banyak merek terkemuka di Indonesia, seperti AQUA, VIT, Club, Pristine, Rivero, VICA, So Good Food, Orang Tua, dan lainnya, PT Primadaya Plastisindo, Tbk Bogor – Jawa Barat terus berusaha memberikan produk-produk berkualitas terbaik kepada pelanggan kami. Dengan fokus pada inovasi, kualitas, dan layanan pelanggan yang unggul, PT Primadaya Plastisindo, Tbk Bogor – Jawa Barat bertekad untuk terus menjadi mitra yang diandalkan dalam industri kemasan plastik di Indonesia. Melalui upaya yang dioptimalkan pada aspek peningkatan kinerja layanan serta produk yang dihasilkan haruslah berkualitas tinggi dan disesuaikan dengan kebutuhan market (pasar) yang terus berubah-ubah.

Namun, meskipun perusahaan sudah berjalan dengan baik, tantangan internal seperti stres kerja di kalangan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dari tingkat stres kerja para karyawannya. Stres Kerja merupakan faktor-faktor yang memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu. Stres Kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2017:115). Stres Kerja didefinisikan sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta karakteristik oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Bisa dikatakan bahwa Stres Kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi (Beehr dan Newman dalam (Widhiastuti, dkk 2018:2)). Stres kerja muncul ketika karyawan merasa tertekan oleh beban

pekerjaan yang berlebihan atau lingkungan kerja yang kurang mendukung. Stres ini dapat menurunkan kinerja karyawan karena secara fisik dan psikologis mereka terganggu, yang pada akhirnya menghambat mereka dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meminimalkan stres kerja melalui penciptaan lingkungan yang sehat dan dukungan yang tepat agar karyawan dapat bekerja dengan optimal.

Berikut ini penilaian atas Stres Kerja terhadap 30 responden pada PT Primadaya Plastisindo, Tbk Bogor - Jawa Barat melalui dengan sebagai berikut

Tabel 1.1
 Data Pra-Survei Stres Kerja PT Primadaya Plastisindo, Tbk Bogor - Jawa Barat

Indikator Penilaian	Pernyataan	Jawaban Responden				Total
		Ya		Tidak		
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	
Gangguan Psikologi	Apakah Anda merasa Stres Kerja berdampak terhadap gangguan pada pola tidur Anda?	24 responden	80,00%	6 responden	20,00%	30 responden
Gangguan Berpikir	Apakah Anda merasa sulit untuk berkonsentrasi dan memusatkan perhatian saat bekerja?	16 responden	53,33%	14 responden	46,67%	30 responden
Gangguan Sikap	Apakah Anda mengalami peningkatan kelelahan dan berpengaruh terhadap kinerja Anda selama bekerja?	23 responden	76,67%	7 responden	23,33%	30 responden
Gangguan Perilaku	Apakah Anda mengalami perubahan dalam kebiasaan mengkonsumsi makanan sehari-hari sebagai respons terhadap peningkatan Stres Kerja?	12 responden	40,00%	18 responden	60,00%	30 responden

Sumber: Data Pra-Survei Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.1, dapat disimpulkan bahwa dari survei yang telah dilakukan terhadap 30 responden pada PT Primadaya Plastisindo, Tbk Bogor - Jawa Barat menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mengalami dampak Stres Kerja yang cukup signifikan pada aspek-aspek penilaian tersebut. sebanyak 24 dari 30 responden menyatakan bahwa mereka mengalami tingkat Stres Kerja yang tinggi dan berdampak terhadap pola tidur mereka sehari-hari. Gangguan berpikir juga menunjukkan angka sebesar 16 dari 30 responden yang menyatakan bahwa mereka

mengalami kesulitan untuk berkonsentrasi saat bekerja. Lalu sebanyak 23 dari 30 responden memberikan jawaban “ya” terhadap peningkatan kelelahan yang dialami dan berdampak terhadap kinerja mereka yang menurun. Atas hasil tersebut, maka PT Primadaya Plastisindo, Tbk Bogor - Jawa Barat perlu untuk lebih memberikan perhatian khusus terhadap para karyawan-karyawannya dalam manajemen stres terutama pada aspek-aspek gangguan psikologi, sikap, dan berpikir untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan yang nantinya dapat berdampak terhadap keuntungan yang dihasilkan nantinya oleh operasional perusahaan.

Selain stres kerja, fenomena Turnover juga menjadi isu penting yang harus diperhatikan perusahaan. Turnover adalah niat karyawan untuk keluar dari perusahaan karena ketidaknyamanan atau ketidakpuasan dalam pekerjaan. Jika dibiarkan, hal ini dapat merugikan perusahaan secara signifikan, seperti meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan, dan kehilangan karyawan yang berpengalaman. Turnover yang tinggi juga dapat menciptakan ketidakstabilan dalam tim, yang pada akhirnya menurunkan performa organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, mengurangi tingkat Turnover dengan mengelola stres kerja secara efektif adalah langkah strategis yang perlu dilakukan perusahaan agar dapat menjaga tingkat kinerja para karyawan.

Berikut ini fenomena yang menggambarkan data perputaran karyawan yang terjadi pada PT Primadaya Plastisindo, Tbk Bogor - Jawa Barat. Dari data perusahaan terlihat bahwa jumlah karyawan yang melakukan Turnover dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
 Data Tingkat Turnover PT Primadaya Plastisindo, Tbk Bogor - Jawa Barat Periode 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase Turnover (%)
2021	176	90	51,14%
2022	146	30	20,53%
2023	117	29	24,79%
Rata-rata	146	50	32,16%

Sumber: Database PT Primadaya Plastisindo, Tbk Bogor - Jawa Barat

Melalui hasil yang ditampilkan pada tabel 1.2 diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat Turnover karyawan pada PT Primadaya Plastisindo, Tbk Bogor - Jawa Barat mengalami penurunan namun tetap berada diatas dari standar tingkat Turnover yaitu tidak melebihi dari 10% (Fitri, 2018:427). Hal ini dapat menjadi kekhawatiran yang perlu segera

diatasi. Terlihat bahwa dari tahun 2021 hingga tahun 2023, persentase tingkat Turnover PT Primadaya Plastisindo, Tbk Bogor - Jawa Barat mencatatkan lonjakan yang signifikan dan mencapai puncaknya pada tahun 2021 dengan angka persentase sebesar 51,14%. Tingkat Turnover yang tinggi dapat berpotensi membawa dampak yang serius kepada perusahaan dikarenakan adanya biaya penggantian yang tinggi, terjadinya ketidakstabilan operasional, dan penurunan kinerja karyawan lainnya akibat beban pekerjaan yang bertambah dikarenakan pekerjaan karyawan yang mengundurkan diri harus diambil alih sementara waktu.

Kinerja sendiri menjadi elemen krusial dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk stres kerja dan tingkat Turnover. Jika stres kerja dan Turnover dapat diminimalisir, kinerja karyawan akan meningkat, yang pada gilirannya membantu perusahaan mencapai pencapaian yang lebih tinggi dan mempertahankan daya saing di pasar. Dengan demikian, manajemen kinerja yang baik, melalui pengelolaan SDM yang efektif, sangat penting bagi perusahaan seperti PT Primadaya Plastisindo untuk terus berkembang dan bersaing di industri kemasan plastik yang dinamis.

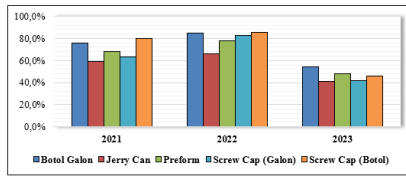
Berikut ini kinerja Produksi yang dihasilkan oleh PT Primadaya Plastisindo, Tbk Bogor - Jawa Barat melalui periode 2021-2023 pada tabel berikut:

Tabel 1.3
 Data Kinerja Produksi PT Primadaya Plastisindo, Tbk Bogor - Jawa Barat Periode 2021-2023

Tahun	Jenis Produksi/Jasa	Target (Pcs)	Aktual (Pcs)	%
2021	Botol Galon	143.279.427	108.779.021	75,9%
	Jerry Can	3.311.058	3.131.828	59,0%
	Preform	121.384.474	82.657.254	68,1%
	Screw Cap (Galon)	16.833.974	10.608.826	63,0%
	Screw Cap (Botol)	54.984.204	44.132.476	80,3%
2022	Botol Galon	154.063.900	131.059.061	85,1%
	Jerry Can	5.710.815	3.773.287	66,1%
	Preform	130.520.940	102.045.993	78,2%
	Screw Cap (Galon)	18.101.047	14.942.009	82,5%
	Screw Cap (Botol)	59.122.800	50.726.984	85,8%
2023	Botol Galon	157.145.178	85.188.390	54,2%
	Jerry Can	6.396.113	2.641.301	41,3%
	Preform	138.352.196	66.329.895	47,9%
	Screw Cap (Galon)	19.730.141	8.218.105	41,7%
	Screw Cap (Botol)	72.129.816	32.972.540	45,7%

Sumber: PT Primadaya Plastisindo, Tbk Bogor - Jawa Barat (2024).

Melalui hasil kinerja Produksi PT Primadaya Plastisindo, Tbk Bogor - Jawa Barat periode 2021-2023 maka selanjutnya penulis menampilkan dalam bentuk grafik dengan sebagai berikut:



Gambar 1.1
Grafik Kinerja Produksi PT Primadaya Plastisindo, Tbk Bogor-Jawa Barat
Periode 2021-2023

Berdasarkan tabel dan grafik 1.1 tersebut, dapat dilihat bahwa kinerja Produksi yang dilakukan oleh PT Primadaya Plastisindo, Tbk Bogor - Jawa Barat mengalami tren yang berfluktuasi seperti pada tahun 2021 dengan rata-rata pencapaian kinerja produksi mencapai 69,3%, kemudian mengalami peningkatan pada tahun 2022 dengan rata-rata pencapaian kinerja Produksi mencapai 79,5%, sebelum pada akhirnya di tahun 2023 mengalami penurunan dalam tiga tahun terakhir dengan rata-rata pencapaian kinerja Produksi mencapai 46,2%.

Melalui hasil persentase tersebut tentunya manajemen perusahaan perlu untuk lebih mengoptimalkan kinerja karyawan dan pencapaian yang lebih tinggi supaya perusahaan tetap menjadi pesaing bagi para kompetitor lainnya serta menambah nilai perusahaan yang berkelanjutan. Penurunan kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek yang menjadi pemicu dari penurunan level kinerja karyawan suatu perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cristiana & Fadili (2023) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Turnover Terhadap Kinerja Karyawan PT. Natamas Plast” menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh Stres Kerja dan Turnover memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen merupakan perbuatan yang menggerakkan sumber daya manusia dan segala fasilitas yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen juga merupakan proses pendayagunaan sumber daya melalui kegiatan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian semua potensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sebagai proses pendayagunaan sumber daya organisasional melalui keefektifan kegiatan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan

pengendalian dengan segala aspeknya dengan menggunakan semua potensi yang tersedia agar tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Koontz (dalam Ibrahim 2016:861) “menyatakan bahwa manajemen adalah seni yang paling produktif selalu didasarkan pada pemahaman terhadap ilmu mendasarinya”. Menurut (Hasibuan, 2019) Manajemen merupakan ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Melalui uraian tersebut maka Peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa pengertian manajemen adalah merupakan ilmu perencanaan dan seni mengkoordinasikan serta mengawasi tenaga manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bidang strategis dari suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan dalam mengolahnya.

Menurut Rivai & Jauvani (2015), manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian karyawan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) manajemen SDM merupakan seperti aktivitas-aktivitas yang telah disusun secara terstruktur dan sistematis yang dikerjakan oleh sumber daya manusia dengan kualifikasi dan kompetensi tertentu guna mencapai suatu tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan

Menurut Zaenal, dkk (2014:724) menyatakan Stres Kerja sebagai suatu istilah payung yang merakumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya yang ada di dalam pikiran dalam bekerja.

Menurut Beehr dan Newman (dalam Widhiastuti, dkk 2018:2) yang mendefinisikan mengenai Stres Kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta karakteristik oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Bisa dikatakan bahwa Stres Kerja adalah umpan balik

atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi.

Turnover dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar, tetapi hal tersebut bisa menjadi indikasi masalah bagi perusahaan jika terjadi *Turnover* karyawan yang tinggi. Perusahaan yang memiliki *Turnover* tinggi harus mengeluarkan biaya yang lebih besar dalam melakukan kegiatan rekrutmen, penyeleksian, dan pelatihan karyawan baru, tentu hal ini akan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Biaya yang timbul akibat *Turnover* yang tinggi akan membebani perusahaan dan berdampak pada performa perusahaan baik secara keuangan maupun non-keuangan.

Menurut Curtis (2016) *Turnover* merupakan proses dimana karyawan ingin meninggalkan perusahaan atau sebaliknya. Sedangkan *Turnover* adalah pengukuran apakah karyawan suatu perusahaan atau organisasi berencana untuk meninggalkan posisinya atau organisasi berencana untuk mengeluarkan karyawan dari posisinya. Dan intensi *Turnover* dapat bersifat sukarela atau tidak sukarela.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan dapat diukur dari berbagai aspek, seperti kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, waktu penyelesaian pekerjaan, dan sikap karyawan. Menurut Edwin B. Flippo, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan dapat diukur dari berbagai aspek, seperti kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, waktu penyelesaian pekerjaan, dan sikap karyawan.

Menurut Bernardin dan Russell, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan dapat diukur dari berbagai aspek, seperti kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, waktu penyelesaian pekerjaan, dan sikap karyawan.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Pengujian validitas merupakan tahapan pengujian instrumen data yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai apakah suatu

item instrumen penelitian tersebut dinilai valid sebagai bagian dari instrumen data yang akan digunakan (Faradiba, 2020:21). Pengujian validitas atas instrumen data penelitian ini akan dilakukan melalui tahapan pengujian statistik dengan bantuan software IBM SPSS (*Statistical Package of the Social Sciences*) versi 27.

2) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan tahapan pengujian instrumen data yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai apakah suatu item instrumen penelitian tersebut dinilai reliabel atau handal sebagai bagian dari instrumen data yang akan digunakan atau menjadi alat ukur yang dapat diandalkan (Faradiba, 2020:22). Pengujian reliabilitas terhadap instrumen data penelitian ini akan dilakukan melalui tahapan pengujian statistik dengan bantuan software IBM SPSS (*Statistical Package of the Social Sciences*) versi 27.

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Faradiba (2020:24) dalam bukunya menjelaskan bahwa uji Normalitas merupakan sebuah tahapan pengujian atas suatu model regresi penelitian untuk menilai dan mencari kesimpulan terhadap penyebaran data pada suatu model regresi penelitian apakah telah terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas atas instrumen data penelitian ini akan dilakukan melalui tahapan pengujian statistik dengan bantuan software IBM SPSS (*Statistical Package of the Social Sciences*) versi 27 melalui uji *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan tingkat toleransi eror sebesar 5% (0,05).

2) Uji Multikolinieritas

Nihayah (2019:10), menyimpulkan bahwa pengujian Multikolinieritas ini akan dilakukan melalui tahapan pengujian statistik dengan bantuan software IBM SPSS (*Statistical Package of the Social Sciences*) versi 27 dalam menilai atau

mengevaluasi apakah diantara variabel independen dalam model regresi tersebut memiliki suatu hubungan atau korelasi kuat yang dapat mempengaruhi keandalan pada hasil analisis regresi penelitian.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Nihayah (2019:13), pengujian Heteroskedastisitas ini akan dilakukan melalui tahapan pengujian statistik dengan bantuan software IBM SPSS (*Statistical Package of the Social Sciences*) versi 27 dalam menilai atau mengevaluasi apakah dalam model regresi terdapat variasi kesalahan yang tidak konstan sehingga dapat mempengaruhi keandalan pada hasil analisis regresi penelitian.

4) Uji Auto Korelasi

Menurut Nihayah (2019:7), pengujian Autokorelasi ini akan dilakukan melalui tahapan pengujian statistik dengan bantuan software IBM SPSS (*Statistical Package of the Social Sciences*) versi 27 dalam menilai atau mengevaluasi apakah dalam model regresi terdapat pola korelasi antar kesalahan atau ketergantungan antar pengukuran kesalahan sehingga dapat mempengaruhi keandalan pada hasil analisis regresi penelitian.

c. Analisis Regresi Linier

Faradiba (2020:43) dalam bukunya menjelaskan bahwa uji regresi linier sederhana merupakan sebuah tahapan pengujian atas suatu model regresi penelitian untuk meramalkan pengaruh variabel independen yang tidak lebih dari satu jumlahnya terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dalam suatu persamaan linier. Faradiba (2020:43) dalam bukunya menjelaskan bahwa uji regresi linier berganda merupakan sebuah tahapan pengujian atas suatu model regresi penelitian untuk meramalkan pengaruh variabel independen yang lebih dari satu jumlahnya dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja (X1) dan *Turnover* (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dalam suatu persamaan linier.

d. Analisis Koefisien Korelasi

Hamid dkk., (2019:28) menjelaskan bahwa uji koefisien korelasi pada suatu model regresi dilakukan dengan tujuan untuk menilai seberapa kuat tingkat korelasi atau hubungan antara variabel independen dan dependen baik secara parsial maupun simultan.

e. Koefisien Determinasi

(Wijayanti, 2016) menjelaskan bahwa uji koefisien determinasi pada suatu model regresi dilakukan dengan tujuan untuk menilai seberapa kuat tingkat kemampuan atau determinasi antara variabel independen dan dependen baik secara parsial maupun simultan.

f. Uji Hipotesis

Faradiba (2020:35) dalam bukunya menjelaskan bahwa uji hipotesis parsial (uji t) merupakan sebuah tahapan pengujian atas suatu model regresi penelitian untuk menilai dan mencari kesimpulan atas pengaruh variabel independen dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja (X1) dan *Turnover* (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Faradiba (2020:43) dalam bukunya menjelaskan bahwa uji hipotesis simultan (uji F) merupakan sebuah tahapan pengujian atas suatu model regresi penelitian untuk menilai dan mencari kesimpulan atas pengaruh variabel independen dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja (X1) dan *Turnover* (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.12
 Data Uji Validitas Terhadap Instrumen Stres Kerja

No	Pernyataan	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel}	Hasil
1	Tugas yang diberikan oleh manajemen melalui atasan terlalu berat dan membuat tidak mampu melakukan pekerjaan dengan optimal.	0,630	0,206	Valid
2	Karyawan mengalami perasaan cemas saat berada di lingkungan kerja.	0,643	0,206	Valid
3	Gangguan psikologi yang dialami karyawan dapat mempengaruhi motivasi kerja.	0,777	0,206	Valid
4	Karyawan merasa sulit berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan.	0,627	0,206	Valid
5	Karyawan sulit membuat keputusan yang tepat dikarenakan informasi yang tidak jelas.	0,602	0,206	Valid
6	Beban kerja yang diberikan kepada karyawan kerap membuat karyawan tidak puas.	0,630	0,206	Valid
7	Karyawan kerap mengalami kesulitan mengelola emosi.	0,708	0,206	Valid
8	Karyawan mampu menjaga sikap profesionalitas atas seluruh pekerjaan yang diberikan.	0,530	0,206	Valid
9	Beban kerja yang diberikan kepada karyawan kerap membuat karyawan tidak puas.	0,625	0,206	Valid
10	Karyawan kerap mengalami kesulitan mengelola emosi.	0,722	0,206	Valid

Sumber: Pengolahan data melalui SPSS versi 27 (2024).

Pengujian validitas terkait instrumen penelitian stres kerja yang terdiri atas 10 butir pernyataan, mendapatkan hasil pengujian bahwa nilai r_{hitung} dari seluruh pernyataan tersebut dinyatakan lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,206. Maka penulis menyimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan stres kerja **dinyatakan valid** dan dapat digunakan untuk penelitian lanjutan.

Tabel 4.13
 Data Uji Validitas Terhadap Instrumen Turnover

No	Pernyataan	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel}	Hasil
1	Karyawan merasa puas atas hasil pekerjaan yang telah dilakukannya.	0,311	0,206	Valid
2	Karyawan merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik	0,508	0,206	Valid
3	Karyawan selalu mempertimbangkan melihat peluang karir baru di luar pekerjaan saat ini.	0,759	0,206	Valid
4	Pekerjaan yang diberikan oleh atasan masih kurang memiliki tantangan bagi karyawan.	0,214	0,206	Valid
5	Karyawan aktif mencari informasi tentang lowongan pekerjaan lainnya.	0,777	0,206	Valid
6	Karyawan tidak memiliki kecenderungan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saat ini.	0,602	0,206	Valid
7	Pekerjaan yang saat ini karyawan jalankan lebih baik dari pekerjaan sebelumnya.	0,625	0,206	Valid
8	Pemberian upah yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan beban kerja.	0,603	0,206	Valid
9	Perusahaan memberikan fasilitas yang kurang sebanding dengan perusahaan lain di bidang serupa.	0,643	0,206	Valid
10	Perusahaan memiliki kultur dan kebijakan lainnya yang baik serta sesuai dengan budaya.	0,708	0,206	Valid

Sumber: Pengolahan data melalui SPSS versi 27 (2024).

Pengujian validitas terkait instrumen penelitian Turnover yang terdiri atas 10 butir pernyataan, mendapatkan hasil pengujian bahwa nilai r_{hitung} dari seluruh pernyataan tersebut dinyatakan lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,206. Maka penulis menyimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan Turnover

dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian lanjutan

Tabel 4.14
 Data Uji Validitas Terhadap Instrumen Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel}	Hasil
1	Pekerjaan yang karyawan lakukan dapat memberikan energi positif setiap waktunya.	0,624	0,206	Valid
2	Lingkungan kerja membuat karyawan semangat dalam bekerja	0,515	0,206	Valid
3	Pekerjaan yang karyawan lakukan dapat memberikan energi positif setiap waktunya.	0,591	0,206	Valid
4	Lingkungan kerja membuat karyawan semangat dalam bekerja	0,508	0,206	Valid
5	Pekerjaan yang karyawan lakukan dapat memberikan energi positif setiap waktunya.	0,625	0,206	Valid
6	Lingkungan kerja membuat karyawan semangat dalam bekerja	0,643	0,206	Valid
7	Pekerjaan yang karyawan lakukan dapat memberikan energi positif setiap waktunya.	0,508	0,206	Valid
8	Lingkungan kerja membuat karyawan semangat dalam bekerja	0,510	0,206	Valid
9	Pekerjaan yang karyawan lakukan dapat memberikan energi positif setiap waktunya.	0,215	0,206	Valid
10	Lingkungan kerja membuat karyawan semangat dalam bekerja	0,359	0,206	Valid

Sumber: Pengolahan data melalui SPSS versi 27 (2024).

Pengujian validitas terkait instrumen penelitian kinerja karyawan yang terdiri atas 10 butir pernyataan, mendapatkan hasil pengujian bahwa nilai r_{hitung} dari seluruh pernyataan tersebut dinyatakan lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,206. Maka penulis menyimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan kinerja karyawan **dinyatakan valid** dan dapat digunakan untuk penelitian lanjutan

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.15
 Data Uji Reliabilitas Terhadap Instrumen Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,844	10

Sumber: Pengolahan data melalui SPSS versi 27 (2024).

Pengujian reliabilitas terkait instrumen penelitian stres kerja yang terdiri atas 10 butir pernyataan, mendapatkan hasil pengujian bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh pernyataan tersebut dinyatakan lebih besar dari nilai standar *Cronbach's Alpha* sebesar 0,600 (0,824 > 0,600). Maka penulis menyimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan stres kerja **dinyatakan reliabel dan dapat diandalkan** untuk penelitian lanjutan.

Tabel 4.16
 Data Uji Reliabilitas Terhadap Instrumen Turnover

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,824	10

Sumber: Pengolahan data melalui SPSS versi 27 (2024).

Pengujian reliabilitas terkait instrumen penelitian Turnover yang terdiri atas 10 butir pernyataan, mendapatkan hasil pengujian bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh

pernyataan tersebut dinyatakan lebih besar dari nilai standar *Cronbach's Alpha* sebesar 0,600 ($0,824 > 0,600$). Maka penulis menyimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan *Turnover* **dinyatakan reliabel dan dapat diandalkan** untuk penelitian lanjutan.

Tabel 4.17
 Data Uji Reliabilitas Terhadap Instrumen Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,845	10

Sumber: Pengolahan data melalui SPSS versi 27 (2024).

Pengujian reliabilitas terkait instrumen penelitian kinerja karyawan yang terdiri atas 10 butir pernyataan, mendapatkan hasil pengujian bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh pernyataan tersebut dinyatakan lebih besar dari nilai standar *Cronbach's Alpha* sebesar 0,600 ($0,845 > 0,600$). Maka penulis menyimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan kinerja karyawan **dinyatakan reliabel dan dapat diandalkan** untuk penelitian lanjutan

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.18
 Data Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov Test*)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,38891770
Most Extreme Differences	Absolute	0,056
	Positive	0,049
	Negative	-0,056
Test Statistic		0,056
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,200 ^e
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	0,698
	99% Confidence Interval	Lower Bound 0,687
		Upper Bound 0,710

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Lilliefors' method based on 10.000 Monte Carlo samples with starting seed 2.000.000

Sumber: Pengolahan data melalui SPSS versi 27 (2024).

Berdasarkan hasil uji Normalitas pada tabel tersebut, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi penelitian ini **memenuhi syarat Normalitas**, sehingga pengujian regresi dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.19
 Data Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,023	1,846		1,096	0,276	
	Stres Kerja (X1)	-0,264	0,127	-0,257	-2,082	0,040	0,152 6,575
	Turnover (X2)	1,217	0,134	1,123	9,102	0,000	0,152 6,575

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Pengolahan data melalui SPSS versi 27 (2024).

Melalui hasil pengujian Multikolinearitas data pada tabel tersebut, didapatkan hasil bahwa nilai *Tolerance* sebesar $0,152 > 0,100$ dan nilai VIF $6,575 < 10$. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa data **tidak menunjukkan adanya gejala Multikolinearitas** antar independen, sehingga pengujian regresi dalam penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.20
 Data Uji Heterokedastisitas (*Spearman-rho's Test*)

Correlations				
	Stres Kerja (X1)	Turnover (X2)	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000	0,873 ^{**}	0,006
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,959
	N	91	91	91
Turnover (X2)	Correlation Coefficient	0,873 ^{**}	1,000	0,008
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,942
	N	91	91	91
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	0,006	0,008	1,000
	Sig. (2-tailed)	0,959	0,942	
	N	91	91	91

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Pengolahan data melalui SPSS versi 27 (2024).

Melalui hasil pengujian Heterokedastisitas data pada tabel tersebut, didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi dari kedua independen yaitu 0,959 (Stres Kerja) dan 0,942 (*Turnover*), dinyatakan $> 0,05$. Dengan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa **data tidak menunjukkan adanya gejala Heterokedastisitas**, sehingga pengujian regresi dalam penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap analisis selanjutnya

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.21
 Data Uji Autokorelasi (*Durbin-Watson Test*)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,892 ^a	0,796	0,792	3,427	1,955

a. Predictors: (Constant), Turnover (X2), Stres Kerja (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Pengolahan data melalui SPSS versi 27 (2024).

Melalui hasil pengujian Autokorelasi data pada tabel tersebut, didapatkan hasil bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,955 dan berada pada kriteria $1,65 < DW < 2,35$ (tidak ada Autokorelasi). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa **data bebas dari asumsi Autokorelasi**, sehingga pengujian regresi dalam penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

5) Analisis Regresi Linier

Tabel 4.22
 Data Uji Regresi Linier Sederhana
 (Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,232	2,510		2,085	0,040
Stres Kerja (X1)	-0,799	0,069	0,777	11,658	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan data melalui SPSS versi 27 (2024).

- a) Nilai konstanta dalam model regresi tersebut adalah sebesar 5,232 Berdasarkan pengujian ini, jika nilai regresi stres kerja dianggap nol (0), maka kinerja karyawan diperkirakan sebesar 5,232 poin.
- b) Nilai regresi stres kerja dalam model tersebut adalah sebesar 0,799, dan bersifat negatif. Berdasarkan pengujian ini, maka setiap perubahan pada stres kerja (X₁) akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0,799 poin

Tabel 4.23
 Data Uji Regresi Linier Sederhana
 (Turnover Terhadap Kinerja Karyawan)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,257	1,842		0,683	0,497
Turnover (X2)	0,960	0,053	0,887	18,088	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan data melalui SPSS versi 27 (2024).

- a) Nilai konstanta dalam model regresi tersebut adalah sebesar 1,257 Berdasarkan pengujian ini, jika nilai regresi Turnover dianggap nol (0), maka kinerja karyawan diperkirakan sebesar 1,257 poin.
- b) Nilai regresi Turnover dalam model tersebut adalah sebesar 0,960, dan bersifat positif. Berdasarkan pengujian ini, maka setiap perubahan pada Turnover (X₂) akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,960 poin

Tabel 4.24
 Data Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,023	1,846		1,096	0,276		
	Stres Kerja (X1)	-0,264	0,127	-0,257	-2,082	0,040	0,152	6,575
	Turnover (X2)	1,217	0,134	1,123	9,102	0,000	0,152	6,575

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan data melalui SPSS versi 27 (2024).

- a) Nilai konstanta dalam model regresi tersebut adalah sebesar 2,023

Berdasarkan pengujian ini, jika nilai regresi stres kerja maupun Turnover dianggap nol (0), maka kinerja karyawan diperkirakan sebesar 2,023 poin.

- b) Nilai regresi stres kerja dalam model tersebut adalah sebesar 0,264, dan bersifat negatif. Berdasarkan pengujian ini, jika nilai regresi Turnover (X₂) dianggap nol (0), maka setiap perubahan pada stres kerja (X₁) akan menyebabkan penurunan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,264 poin.
- c) Nilai regresi Turnover dalam model tersebut adalah sebesar 1,217, dan bersifat positif. Berdasarkan pengujian ini, jika nilai regresi stres kerja (X₁) dianggap nol (0), maka setiap perubahan pada Turnover (X₂) akan menyebabkan peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 1,217 poin

6) Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.25
 Data Uji Koefisien Korelasi (r) Secara Parsial

Correlations			
		Stres Kerja (X1)	Turnover (X2)
Stres Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	0,921**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	91	91
Turnover (X2)	Pearson Correlation	0,921**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000
	N	91	91
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	0,777**	0,887**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000
	N	91	91

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Pengolahan data melalui SPSS versi 27 (2024).

- a) Melalui hasil pengujian koefisien korelasi data secara parsial pada tabel tersebut, didapatkan hasil bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,777 dan diinterpretasikan lebih besar dari 0,5 (korelasi kuat). Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki korelasi yang kuat terhadap kinerja karyawan.
- b) Melalui hasil pengujian koefisien korelasi data secara parsial pada tabel tersebut, didapatkan hasil bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,887 dan diinterpretasikan lebih besar dari 0,5 (korelasi kuat). Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa

Turnover memiliki korelasi yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.26
 Data Uji Koefisien Korelasi (r) Secara Simultan

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,892 ^a	0,796	0,792	3,427	1,95

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

Sumber: Pengolahan data melalui SPSS versi 27 (2024).

Melalui hasil pengujian koefisien korelasi simultan pada tabel tersebut, didapatkan hasil bahwa nilai sebesar 0,892 dan diinterpretasikan lebih besar dari 0,5 (korelasi kuat). Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan Turnover secara simultan **memiliki korelasi yang kuat** terhadap kinerja karyawan

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.27
 Data Uji Koefisien Determinasi (R²)
 Stres Kerja Memengaruhi Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,777 ^a	0,604	0,600	4,748

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X1)

Sumber: Pengolahan data melalui SPSS versi 27 (2024).

Selanjutnya, penjelasan atas hasil temuan terhadap pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini dijelaskan melalui hasil pengujian pada tabel tersebut, didapatkan hasil bahwa nilai koefisien determinasi stres kerja sebesar 0,604 dan dipersentasekan sebesar 60,4%. Atas temuan tersebut, maka pengujian koefisien determinasi pada model regresi penelitian ini, **dapat diambil kesimpulan bahwa nilai determinasi stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 60,4%, dan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh - lain yang tidak terdapat dalam pengujian ini.**

Tabel 4.28
 Data Uji Koefisien Determinasi (R²)
 Turnover Memengaruhi Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,887 ^a	0,786	0,784	3,491

a. Predictors: (Constant), Turnover (X2)

Sumber: Pengolahan data melalui SPSS versi 27 (2024).

Selanjutnya, penjelasan atas hasil temuan terhadap pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini dijelaskan melalui hasil pengujian pada tabel tersebut, didapatkan hasil bahwa nilai koefisien determinasi Turnover sebesar 0,786 dan dipersentasekan sebesar 78,6%. Atas

temuan tersebut, maka pengujian koefisien determinasi pada model regresi penelitian ini, **dapat diambil kesimpulan bahwa nilai determinasi Turnover terhadap kinerja karyawan sebesar 78,6%, dan sisanya sebesar 21,4% dipengaruhi oleh - lain yang tidak terdapat dalam pengujian ini.**

Tabel 4.29
 Data Uji Koefisien Determinasi (R²) Secara Simultan

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,892 ^a	0,796	0,792	3,427	1,955

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

Sumber: Pengolahan data melalui SPSS versi 27 (2024).

Selanjutnya, penjelasan atas hasil temuan terhadap pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini dijelaskan melalui hasil pengujian pada tabel tersebut, didapatkan hasil bahwa nilai koefisien determinasi stres kerja & Turnover secara simultan sebesar 0,796 dan dipersentasekan sebesar 79,6%. Atas temuan tersebut, maka pengujian koefisien determinasi pada model regresi penelitian ini, **dapat diambil kesimpulan bahwa nilai determinasi stres kerja & Turnover secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 79,6%, dan sisanya sebesar 20,4% dipengaruhi oleh - lain yang tidak terdapat dalam pengujian ini**

d. Uji Hipotesis

Tabel 4.30
 Data Uji Hipotesis Parsial (t-test)
 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,023	1,846			1,096	0,276
	Stres Kerja (X1)	-0,264	0,127	-0,257		-2,082	0,040
	Turnover (X2)	1,217	0,134	1,123		9,102	0,000

a. Dependent: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan data melalui SPSS versi 27 (2024).

Melalui hasil pengujian hipotesis parsial pada tabel tersebut, didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi stres kerja sebesar $0,040 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} yaitu, $-2,082 > 1,987$ t_{tabel} . Atas temuan tersebut, maka pengujian hipotesis secara parsial pada model regresi penelitian ini, **dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja dinyatakan dapat memengaruhi negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Primadaya Plastics Tbk Bogor - Jawa**

Barat. Maka hipotesis yang diterima pada penelitian ini adalah hipotesis H_{a1} , dan hipotesis yang ditolak yaitu H_{01} .

Tabel 4.31
 Data Uji Hipotesis Parsial (t-test)
 Pengaruh Turnover Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,023	1,846			1,096	0,276
	Stres Kerja (X1)	-0,264	0,127	-0,257		-2,082	0,040
	Turnover (X2)	1,217	0,134	1,123		9,102	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Pengolahan data melalui SPSS versi 27 (2024).

Melalui hasil pengujian hipotesis parsial pada tabel tersebut, didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi *Turnover* sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} yaitu, $9,102 > 1,987 t_{tabel}$. Atas temuan tersebut, maka pengujian hipotesis secara parsial pada model regresi penelitian ini, **dapat diambil kesimpulan bahwa *Turnover* dinyatakan dapat memengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Primadaya Plastisindo Tbk Bogor - Jawa Barat.** Maka hipotesis yang diterima pada penelitian ini adalah hipotesis H_{a2} , dan hipotesis yang ditolak yaitu H_{02} .

Tabel 4.32
 Data Uji Hipotesis Simultan (F-test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,037,668	2	2,018,834	171,877	0,000 ^b
	Residual	1,033,629	88	11,746		
	Total	5,071,297	90			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Turnover (X2), Stres Kerja (X1)
 Sumber: Pengolahan data melalui SPSS versi 27 (2024).

Melalui hasil pengujian hipotesis simultan pada tabel tersebut, didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi stres kerja dan *Turnover* sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} yaitu, $171,877 > 3,10 F_{tabel}$. Atas temuan tersebut, maka pengujian hipotesis secara simultan pada model regresi penelitian ini, **dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja & *Turnover* secara simultan dinyatakan dapat memengaruhi dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Primadaya Plastisindo Tbk Bogor - Jawa Barat.** Maka hipotesis yang diterima pada penelitian ini adalah hipotesis H_{a3} , dan hipotesis yang ditolak yaitu H_{03} .

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti lakukan, maka

penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Perdagangan Kota Depok sebagai berikut:

- Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mencari tahu apakah terdapat pengaruh stres kerja dan Turnover terhadap kinerja karyawan pada PT Primadaya Plastisindo, Tbk Bogor-Jawa Barat, baik secara parsial maupun secara simultan. Berdasarkan temuan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, berikut kesimpulan yang dapat ditarik:
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial dinyatakan dapat memengaruhi secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Primadaya Plastisindo, Tbk Bogor-Jawa Barat. Hal tersebut diperkuat dengan nilai t_{hitung} sebesar $-2,082 > 1,987$ nilai t_{tabel} , dan nilai signifikansi yang didapat sebesar $0,040 < 0,05$. Kemudian dari distribusi jawaban responden didapatkan penilaian tertinggi untuk indikator stres kerja adalah "Gangguan Perilaku" dengan penilaian 3,81 dan dinyatakan "Baik". Serta nilai rata-rata untuk stres kerja adalah 3,59 yang dinyatakan "Baik".
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa Turnover secara parsial dinyatakan dapat memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada
- PT Primadaya Plastisindo, Tbk Bogor-Jawa Barat. Hal tersebut diperkuat dengan nilai t_{hitung} sebesar $9,102 > 1,987$ nilai t_{tabel} , dan nilai signifikansi yang didapat sebesar $0,000 < 0,05$. Kemudian dari distribusi jawaban responden didapatkan penilaian tertinggi untuk indikator Turnover adalah "Karyawan Membandingkan dengan Pekerjaan Lain" dengan penilaian 3,54 dan dinyatakan "Baik". Serta nilai rata-rata untuk Turnover adalah 3,40 yang dinyatakan "Baik".
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan Turnover secara simultan dinyatakan dapat memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Primadaya Plastisindo, Tbk Bogor-Jawa Barat. Hal tersebut diperkuat dengan nilai

Fhitung sebesar 171,877 > 3,10 nilai Ftabel, dan nilai signifikansi yang didapat sebesar 0,000 < 0,05. Kemudian dari distribusi jawaban responden didapatkan penilaian tertinggi untuk indikator kinerja karyawan adalah “kualitas kerja” dengan penilaian 3,54 dan dinyatakan “Baik”. Serta nilai rata-rata untuk kinerja karyawan adalah 3,37 yang dinyatakan “Ragu-ragu”.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amruddin, Nugroho, H., Sulaiman, S., Iljasmadi, Wahyuni, N., Fata, N., Ismail, J. K., Helendra, Johan, H., Widayati, I. A., Pasaribu, P. N., Siregar, P., Mulyana, S., Balukh, S. D., Sungkawati, E., Sartika, D., Ummami, W., Rinda, R. T., & Padakari, S. L. (2022). Pengantar Manajemen (Konsep dan Pendekatan Teoretis). CV. Media Sains Indonesia.
- [2] Anggara, D. S., & Abdillah, C. (2019). Modul Metode Penelitian. UNPAM Press.
- [3] Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan. CV. Pena Persada.
- [4] Faradiba. (2020). Penggunaan Aplikasi SPSS Untuk Analisis Statistika. Universitas Kristen Indonesia.
- [5] Hamid, M., Sufi, I., Konadi, W., Akmal, Y., & Iddris, J. (2019). Analisis Jalur Dan Aplikasi SPSS Versi 25 Edisi Pertama (1 ed.). Sefa Bumi Persada.
- [6] Handoko, T. H. (2021). Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia. BPFE.
- [7] Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa. UNPAM Press.
- [8] Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara.
- [9] Ibrahim, A., Alang, A. H., Madi, Baharuddin, Ahmad, M. A., & Darmawati. (2018). Metodologi Penelitian (1 ed.). Gunadarma Ilmu.
- [10] Indartono, S. (2021). Pengantar Manajemen: Character Inside. Yukaprint.
- [11] Kawiana, I. G. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan (1 ed.). UNHI Press.
- [12] Krisnandi, H., Efendi, S., & Sugiono, E. (2019). Pengantar Manajemen. LPU-UNAS.
- [13] Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (1 ed.). Deepublish.
- [14] Malhotra, N. (2021). Basic Marketing Research. Pearson Education Inc.
- [15] Mangkunegara, A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Refika Aditama.
- [16] Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). Human Resource Management. Thomson.
- [17] Nihayah, A. Z. (2019). Pengolahan Data Penelitian Menggunakan SPSS 23.0 (Bahan Ajar 2019) (1 ed.). UIN Walisongo Semarang.
- [18] Rivai, V., & Jauvani, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT. Raja Grafindo Persada.
- [19] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Essentials of Organizational Behavior. Pearson Education.
- [20] Setyowati, M. (2017). Petunjuk Praktikum SPSS (Statistical Product And Service Solutions). FK Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- [21] Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Bumi Aksara.
- [22] Sudjana, N. (2017). Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar. Remaja Rosdakarya.
- [23] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (1 ed.). Alfabeta.
- [24] Terry, G. R. (2018). Dasar-Dasar Manajemen. PT. Bumi Aksara.
- [25] Veronica, A., Ernawati, Rasdiana, Abas, M., Yusriani, Hadawiah, Hidayah, N., Sabtohad, D., Marlina, H., Mulyani, W., & Zulkarnaini. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif (1 ed.). PT. Global Eksekutif Teknologi.
- [26] Wasiman. (2018). MSDM: Teori dan Aplikasi (1 ed.). Desanta Mulia Visitama.
- [27] Wijayanti, A. (2016). Teknik Dasar Pengolahan Data Kuantitatif dengan Program SPSS For Windows Versi 17. Bina Sarana Informatika Yogyakarta.
- [28] Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fif Group Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(3).